



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.




동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

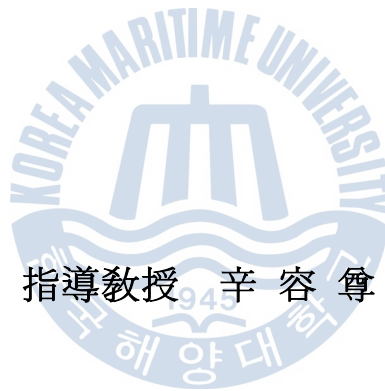
이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

經營學博士 學位論文

선원복지프로그램 만족이 자기효능감과
직업의식에 미치는 영향에 관한 실증연구

The Effect of Seamen's Satisfaction to Welfare Programs
on Their Self Efficacy and Professional Consciousness



指導教授 辛 容 尊

2014年 02月

韓國海洋大學校 大學院

海運經營學科

趙 浩 行

本 論文을 趙浩行의 經營學博士 學位論文으로 認准함.

委員長 辛 瀚 源 印

委 員 柳 東 瑾 印

委 員 李 昌 鎬 印

委 員 裴 后 錫 印

委 員 辛 容 尊 印

2013年 12月 13일

韓 國 海 洋 大 學 校 大 學 院

목 차

표 목차	iii
그림 목차	iv
Abstract	v
 제 1 장 서 론	 1
제1절 연구의 필요성과 목적	1
제2절 연구방법과 범위	4
 제 2 장 연구의 이론적 배경	 8
제1절 복지후생의 의의	8
1.1 복지후생의 중요성	8
1.2 복지후생의 종류	9
1.3 복지후생의 역할 및 효과	14
제2절 선원복지후생	18
2.1 선원복지후생의 의의	18
2.2 선원복지후생제도	21
2.3 선원복지후생 프로그램	29
2.4 선원복지후생 선행연구의 검토	30
제3절 복지후생의 효과	31
3.1 복지후생과 자기효능감	31
3.2 복지후생과 직업의식	37

제 3 장 연구설계	49
제1절 연구모형	51
제2절 연구가설	50
제3절 변수의 조작적 정의	53
3.1 선원복지프로그램 만족	53
3.2 자기효능감	55
3.3 선원직업의식	56
 제 4 장 실증 분석	58
제1절 조사개요와 자료 분석	58
제2절 타당성 및 신뢰성 분석	60
2.1 타당성 검증	60
2.2 신뢰성 검증	62
제3절 가설검정	64
3.1 가설 1의 검정	64
3.2 가설 2의 검정	67
3.3 가설 3의 검정	70
제4절 분석결과의 해석	74
 제 5 장 결 론	77
제1절 연구결과의 요약	77
제2절 연구의 한계와 향후 과제	80
참고문헌	82
부록(설문지)	94

표 목 차

〈표 2-1〉 우리나라의 사회보장 체계	10
〈표 2-2〉 기업복지프로그램	12
〈표 2-3〉 근로복지공단과 선원복지고용센터 복지서비스 비교	19
〈표 2-4〉 연도별 국고보조금 현황	23
〈표 2-5〉 선원 복지시설 현황	24
〈표 2-6〉 직업의식 관련 용어의 정의	42
〈표 2-7〉 직업의식의 구성 요소	45
〈표 2-8〉 선원직업의 특성에 대한 직업의식	47
〈표 4-1〉 측정변수와 설문항목	58
〈표 4-2〉 설문 응답자의 인구·통계적 특성	59
〈표 4-3〉 자기효능감과 선원직업의식의 요인분석 통계량	61
〈표 4-4〉 자기효능감과 선원직업의식 요인분석의 회전된 요인행렬표	62
〈표 4-5〉 측정도구의 신뢰성 분석	63
〈표 4-6〉 기업복지프로그램 만족도와 자기효능감의 회귀분석결과	64
〈표 4-7〉 사회복지프로그램 만족도와 자기효능감의 회귀분석결과	66
〈표 4-8〉 자기효능감과 선원직업의식의 회귀분석결과	68
〈표 4-9〉 소벨테스트 통계량	69
〈표 4-10〉 기업복지프로그램 만족도와 선원직업의식의 회귀분석결과	71
〈표 4-11〉 사회복지프로그램 만족도와 선원직업의식의 회귀분석결과	73
〈표 4-12〉 실증분석결과의 요약	75

그림 목차

<그림 1-1> 연구의 구성체계	7
<그림 3-1> 연구모형	50



Doctoral Dissertation

The Effect of Seamen's Satisfaction to Welfare Programs on Their Self Efficacy and Professional Consciousness

Cho, Ho Haeng

*Department of Shipping Management
Graduate School of Korea Maritime University*

Advisor: Shin, Yong John

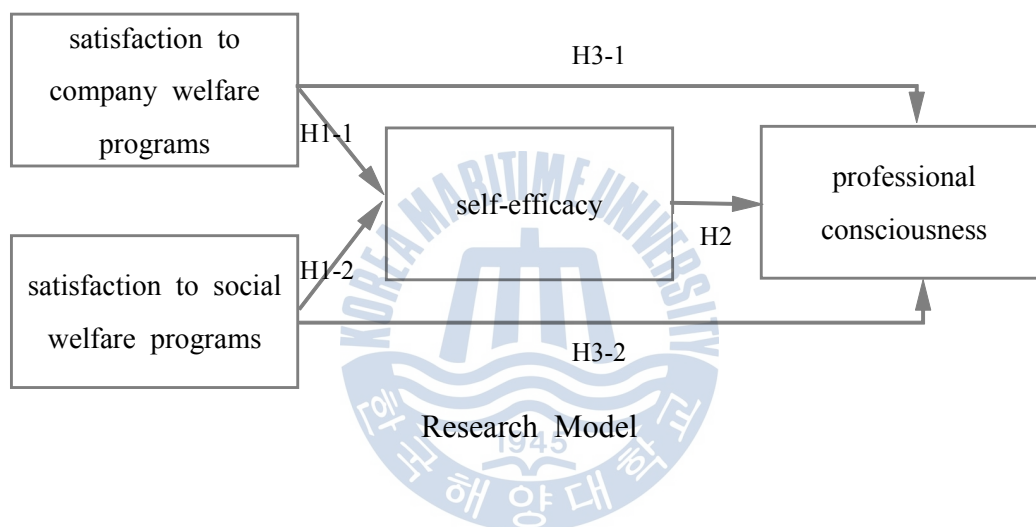
Abstract

This study, first of all, attempted to examine respectively the effect of seamen's satisfactions to the welfare programs on their self-efficacy, and then to identify the effect of the self-efficacy on seamen's professional consciousness. In other words, the primary purpose of this research is to verify the intermediating effect of seamen's self-efficacy. So, this paper investigated the relationship how seamen's satisfactions to the welfare programs had an indirect effect on their professional consciousness through the self-efficacy as a mediating variable.

Moreover, it also tried to analyze which satisfactions to the welfare programs for

crew would have an effect actually on their craft consciousness in the various company or social welfare programs.

To achieve the specific objective, this study inquires about theories of seamen's welfare programs, self-efficacy and professional consciousness through empirical and theoretical literature reviews in general, and the model and hypotheses of study are made as researching several studies about the variables.



The following hypotheses in this study are developed for the research objectives.

Hypothesis 1-1: The seamen's satisfaction to company welfare program would have a positive effect on their self-efficacy.

Hypothesis 1-2: The seamen's satisfaction to social welfare program would have a positive effect on their self-efficacy.

Hypothesis 2: The seamen's self-efficacy would intermediately have a positive effect on their professional consciousness.

Hypothesis 3-1: The seamen's satisfaction to company welfare program would

directly have a positive effect on professional consciousness.

Hypothesis 3-2: The seamen's satisfaction to social welfare program would directly have a positive effect on professional consciousness.

As shown in the findings, in the company welfare programs, this study, first of all, identified with statistical significance the fact that the higher seamen's satisfactions to the tuition reimbursement program and the family events supporting program are, the higher their self-efficacy is. In the social welfare programs, it also apprehended statistically the higher their satisfaction to the national health insurance and the employment stabilization project are, the higher the self-efficacy is. These results would be the rationale that sub-hypotheses 1-1 and 1-2 are acceptable partially.

Secondly, this study examined empirically the mediating effect of self-efficacy, that is, how the satisfactions to the tuition reimbursement program, the family events supporting program, the national health insurance, and the employment stabilization project affect respectively to the seamen's professional consciousness through their self-efficacy, an intermediating variable. In this regard, it had to verify the statistical significance that a certain of relationship between seamen's self efficacy and their professional consciousness by investigating primarily how the self-efficacy has an effect on the craft consciousness, a dependent variable. Additionally, the Sobel test statistics would sufficiently provide the proofs that sub-hypothesis 2 is acceptable.

Finally, in the company welfare programs, it illustrated that the satisfactions to the resort and condominium operation and the whole welfare system directly had a

positive influence on the professional sense. And in the social welfare program, it also demonstrated that the satisfactions to the crew disaster indemnity system, the seamen's compensation insurance, the vocational capacity development project, and the recreational facilities similarly did that. The analyses would be the logical basis that sub-hypotheses 3-1 and 3-2 are acceptable partially.

To be short, the findings could be considered some desirable research results in terms of the fact that it could display the statistical significance in the empirical study like this research concerning the behavioral variables, namely the human factors as seamen's satisfaction, self-efficacy, and professional consciousness, though it is difficult for empirical studies to show a certain of significant relationship among several behavioral variables in the special organization like the ship.

In terms of the enhancement of seamen's job consciousness, the practical implications of this study would indicated the fact that several satisfactions of the company welfare programs were not able to raise the professional consciousness, because just four of eight programs could have a direct or indirect effect on the craft consciousness. This implies the company welfare programs are not sufficient to gratify semen's needs yet.

To conclude, the satisfaction to most of the social welfare programs affected positively to the professional consciousness, but one to the part of the company welfare programs did that. Therefore, in the company welfare programs, shipping companies should strengthen the strength of some programs to be confirmable the statistical significance, and make a chance to heighten the self-efficacy and

professional consciousness. Otherwise, they have to make up for the weakness of others not, and then re-build the existing programs or develop the new programs.



제 1 장 서 론

제1절 연구의 필요성과 목적

해운기업의 생산요소 중에서 물적 요소인 선박과 자본은 인위적으로 조달하거나 대체하는 것이 가능하다. 하지만 인적 요소인 선원은 독립된 인격체로서 인위적으로 또는 강제적으로 조달·대체하는 것이 가능하지 않다. 결국 해운기업의 경쟁력을 결정하는 데 있어서 인적 요소의 질적·양적 차이가 매우 중요한 역할을 하며, 따라서 해운기업의 경우 우수한 선원의 확보 및 유지가 매우 중요한 경영전략요인으로 대두된다.

그렇지만 과거, 고임금과 해외진출 등의 이점으로 우수한 선원인력의 양성이 용이하였으나, 현재는 선원직업에 대한 사회적 가치관의 변화와 임금수준의 상대적인 하락으로 선원직업의 매력이 상실되고 있으며, 장기 승선인원도 계속 감소하고 있음은 주지의 사실이다. 이는 선원의 해상노동이 갖는 특수성에 기인하는 것인 바, 일정 기간 육상과 격리되어 가정과 사회로부터 이격—이가정성 및 이사회성—된다는 점, 선박이라는 제한된 직무공간, 선박에서의 근무 공간과 개인생활 공간의 중첩으로 인해 개인프라이버시 유지가 어렵다는 점 등은 피할 수 없는 승선근무의 불이익이라고 할 수 있다.

따라서 이러한 선원의 승선근무 특성에 대한 보상제도로써 선원의 복지후생은 매우 중요한 이슈가 된다. 즉 승선근무의 어려움을 극복하기 위해서 선원직업 고유의 복지후생제도가 제공되어야 할 필요가 있으며, 현실적으로도 다양한 형태의 복지후생제도가 제공되고 있는 실정을 감안한다면, 현재 선원복지후생이 본연의 기능을 발휘하고 선원직 유지에 기여하는 바가 있는지에 대한 평가가 필요하다. 다시 말해서 선원복지후생제도의 기능과 평가에 대한 연구가 필수적으로 요구되고 있다고 볼 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 선원복지후생이 선원직의 업무 수행과 직업 유지라는 관점에서 어떠한 긍정적인 역할을 하고 있는지를 검증하고자 하는 것이다. 그런데 선원복지에 대한 연구들은 주로 선원법상의 선원복지제도를 중심으로 한 법적·제도적 측면에서의 사회복지 차원에서 수행된 바가 있으나, 승선근무에 따른 어려움을 실제로 감소, 완화, 지원해 줄 수 있는 복지프로그램은 개별선원의 근무상황에 맞추어서 제공되는 기업복지가 될 것이므로 선원복지후생제도의 연구는 기업복지 차원에서도 연구되어야 할 필요성이 있다. 물론 해운기업 수준에서의 선원복지에 대한 연구는 매우 부족한 실정일 뿐만 아니라, 전술한 사회복지 차원에서 선원복지의 연구도 희소한 것이 현재 실정이다.

이와 관련하여 최근 각 조직은 인간의 신념, 태도, 감정 등이 조직유효성에 미치는 영향에 대해 많은 관심을 가지게 되면서 조직구성원들이 자발적으로 업무를 수행하면서 직무에 만족할 수 있는 프로그램을 개발하는 데 중점을 두고 있는데, 선박조직의 경우 이에 해당하는 것이 바로 선원복지프로그램이라고 할 수 있을 것이다.

이러한 문제의 인식하에 선원을 위한 기업복지프로그램과 사회복지로서의 선원복지프로그램을 포괄하여 선원복지후생제도에 대한 만족이 선원들의 업무수행상의 긍정적 동기유발 요인으로 작용하게 될 자기효능감에 어떠한 영향을 미치며, 나아가 그들의 직업의식, 즉 선원의 자기직업에 대한 만족과 긍지 그리고 계속적인 직업의 유지 등에 구체적으로 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 검증하고자 하는 것이 본 연구의 목적이라 할 수 있다.

특히 본 논문의 선원복지후생과 선원직업의식의 연구 과정에서 선원의 자기효능감에 대한 분석에 초점을 맞추는 이유는, 많은 선행연구에서 특수 조직에 속하는 조직구성원의 자기효능감이 근무상황과 조직특성에 의해 많은 영향을 받게 된다는 것을 밝히고 있기 때문이다. 다른 특수 조직에서와 마찬가지로 선박조직에서도 일정기간 육상과 격리되며 해상위험에 노출된 선박이라는 제한된 직무공간에서 24시간 근무와 생활을 병행하게 되는 승선근무의 고유 특

성은 선원의 자기효능감에 부정적 영향을 미치게 될 것이라는 점이 본 연구에서 토의해 보아야 할 과제가 될 것이다.

이것을 바꾸어 말하면, 선박조직에 있어서는 승선근무의 불리한 점을 극복하기 위한 해운기업의 복지후생제도와 선원법상 사회복지제도는 선박조직이 가지는 고유 특성의 하나로써 선원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이라고 예측할 수 있다. 왜냐하면 선원복지프로그램은 선원의 자기효능감의 저하를 가져올 수 있는 승선근무환경의 어려움을 극복하기 위한 것으로서 또 다른 중요한 환경적 요인 또는 선박조직의 고유 특성으로 간주될 수 있다.

요약한다면 선원의 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적·행동적 반응을 보일 가능성이 높은 선박조직의 경우, 우선적으로 자기효능감의 연구가 선행되어야 할 것으로 판단된다. 왜냐 하면 인간의 행동이 발생하는 기본적인 원인에 대하여 가장 설득력 있는 이론 가운데 하나가 자기효능감이기 때문이다.

즉 자기효능감은 사회인지이론에 기초한 구성개념으로서 행동, 인지 및 환경 세 가지 요인이 서로 영향을 주는 상호인과모델의 가정에서 설명되는 개념인데, 자기효능감은 성격이나 지식, 기술 등의 개인적 요인뿐만 아니라, 환경적 요인에 기초하여 형성된다고 한다. 그리고 환경적 요인은 직무의 복잡성, 위험부담, 물리적·지리적 여건, 과업의 귀인 등을 포함한다는 선행연구결과에 비추어 볼 때, 선박 조직 구성원인 선원의 승선근무에 따른 불리한 환경적 요인을 전제한다면, 역으로 이를 극복하기 위해 선원에게 제공되는 선원복지프로그램의 특성이 선원의 자기효능감에 미치는 영향도 고려되어야 할 것으로 판단된다.

이와 더불어 Early(1994)의 연구에 따르면 문화 여건에 따라 사회적 요인이 자기효능감에 작용하는 효과가 다르다고 한다. 즉, 집단적인 문화인 경우, 개

인주의적 문화에 비해 자기효능감을 사회인지이론으로 더 설명할 수 있다는 것이다. 이는 선박조직의 집단적 문화를 상정하면 선원의 자기효능감 문제가 더욱 중요하다는 것을 보여준다.

결론적으로 특수한 환경—부정적 직업의식에 노출되어 있다고 볼 수 있는 선원의 개인의 우울한 감정이나 불안, 사회·심리적 적응에 대한 과도한 스트레스 등의 근무환경—을 가진 선박조직의 유효성을 제고하기 위해서는 자기효능감에 대한 이해가 선행되어야 하며, 따라서 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 선원복지후생과 선원복지후생의 궁극적 목표인 선원직업의식 고양에 대한 실증적 검증과 평가가 필요하다는 것이다. 이러한 주제에 대한 연구가 전무한 실정에서 본 연구의 시도는 시의적절하며 분석결과는 실무적으로도 선원의 직업의식의 고취에 있어서 공헌도가 높을 것으로 판단된다.

이상과 같이 본 연구는 전술한 문제점의 인식과 연구필요성의 확인에 따라

첫째, 개별 선원복지프로그램의 만족 요인이 실제로 선원의 자기효능감에 영향을 미치는가를 실증 분석하고, 둘째, 선원의 자기효능감이 선원의 직업의식에 어떻게 영향을 미치는가를 추가적으로 실증 분석하고, 셋째, 선원을 위한 기업복지프로그램과 선원법상 사회복지프로그램의 만족 등 여러 가지 만족 요인이 실제로 선원의 직업의식에 영향을 미치는가를 최종적으로 실증 분석하는데 구체적인 연구의 목적을 둔다.

제2절 연구방법과 범위

연구의 목적을 달성하기 위하여 본 연구는 먼저 국내·외의 여러 이론적, 실증적 문헌고찰을 통하여 선원의 기업복지와 사회복지에 관한 이론과 현황에 대하여 조사한다. 그리고 선원복지프로그램의 만족과 선원의 자기효능감 그리고 선원직업의식 간의 관계를 실증적으로 검증하기 위한 연구모형과 연구가설

을 설정한다. 또한 가설검정을 위하여 설문지를 이용, 자료를 수집, 분석하여, 그 결과를 해석하는 순서로 연구를 진행한다.

실증분석에 있어서 설문조사대상은 국내 외항해운선사에 현재 승선하고 있는 선원에 한정하며, 실증검증의 대상이 되는 연구가설은 선원복지프로그램의 만족과 선원의 자기효능감 그리고 선원직업의식 간의 경로관계에서 자기효능감의 매개변수 관계를 파악하기 위한 가설이 될 것이다. 구체적인 연구방법으로 본 논문은 이러한 변수 간 관계에 있어서 매개효과를 검증하기 위해 회귀분석을 실시하고, 자기효능감 변수의 매개효과를 확인하기 위해서 단일변수의 매개효과를 쉽게 검증할 수 있는 통계량(Sobel test statistic)을 이용하여 검증한다.

본 연구에서와 같이, 회귀분석을 이용하여 매개변수의 효과를 검증할 때는 다음과 같은 순서로 분석한다.

첫째, 독립변수와 종속변수와의 관계를 나타내는 회귀계수(t)의 통계적 유의성을 검증한다.

둘째, 독립변수와 매개변수와의 관계를 나타내는 회귀계수(a)의 통계적 유의성을 검증한다.

셋째, 매개변수와 종속변수와의 관계를 나타내는 회귀계수(b)의 통계적 유의성을 검증한다.

넷째, 독립변수와 매개변수를 모두 독립변수로 간주하여 회귀분석을 실시한 후, 독립변수와 종속변수와의 관계를 나타내는 회귀계수(c)의 유의성을 검증한다. 이 때 t와 a, b, c는 모두 비표준화계수이다.

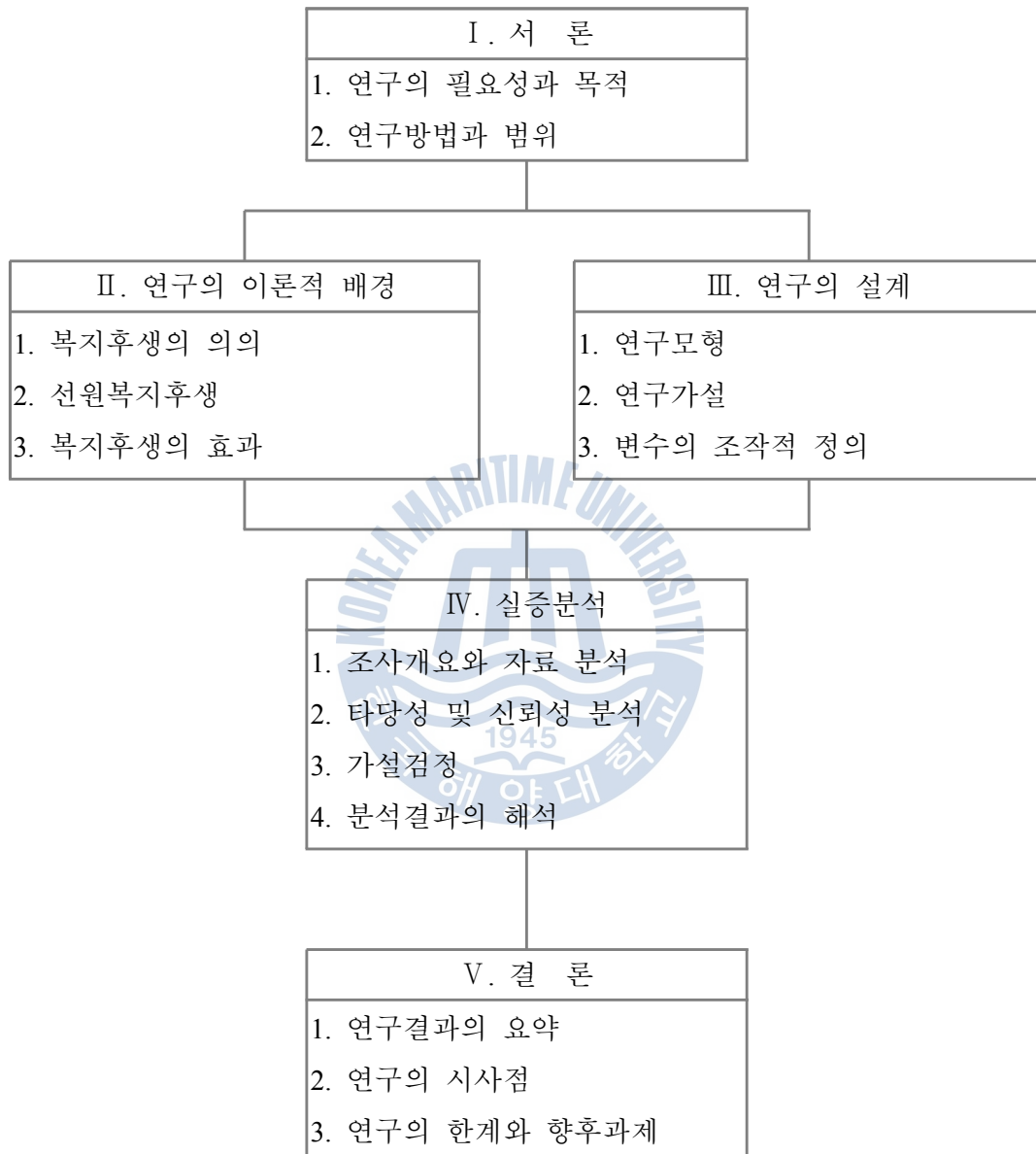
간접효과의 유의성 검증은 소벨테스트(Sobel test)를 통하여 유의효과를 검증하고자 한다. 소벨테스트(Sobel test)는 독립변수가 매개변수를 통해 종속변수에 미치는 효과, 즉 간접효과($a \times b$)의 통계적 유의성은 간접효과를 간접효과의

표준오차(S_{ab})로 나눈 비율, 즉 일종의 검정통계치 Z 가 정규분포를 따른다고 가정하고 검증한다.

본 논문은 전체 5개의 장으로 구성되어 있는데, 제1장의 서론에 이어, 제2장에서는 이론적 배경으로서 선원복지프로그램에 대한 개념을 우선적으로 검토하고, 선원복지, 자기효능감, 직업의식에 관한 선행연구를 고찰한 다음, 변수 간 영향 관계의 이론적 틀을 구축하도록 한다. 제3장에서는 실증분석을 위한 연구모형을 설계하고 가설을 설정하며 변수의 조작적 정의를 제시한다. 제4장에서는 이미 설정한 연구가설을 검정하기 위해 수집된 자료를 실증분석하고, 가설들의 검정 결과를 해석하도록 한다. 마지막으로 제5장은 본 연구의 결론 부분으로서 실증분석결과의 요약과 본 연구의 시사점 및 한계, 앞으로의 연구 방향을 제시하고자 한다. 본 연구의 구성 체계를 그림으로 나타내면 다음 <그림 1-1>과 같다.



<그림 1-1> 연구의 구성 체계



제 2 장 연구의 이론적 배경

제1절 복지후생의 의의

1.1 복지후생의 중요성

복지후생 또는 복리후생이란 노동자와 그 가족의 생활수준을 증진시키기 위해 임금 이외에 제시되는 각종 급여의 총칭이다. 다시 말해서, 조직이 구성원과 그 가족의 생활수준을 증진시키기 위해 제공하는 직접 임금 이외의 모든 급여를 총칭하는 개념으로 간접 임금이라 할 수 있다. 물론 직접 임금—경제적 임금은 기본급과 성과주의 논리에 입각하여 산정되는 방식이 기본이 되어야 하며 조직구성원의 능력과 업적에 따라 지급되는 것이다.

반면에 간접 임금—사회적 임금은 복리후생을 공동체 주의에 입각하여 산정되는 방식이어야 한다. 즉, 지나친 성과위주의 논리에 입각하여 자극적인 임금 체제로만 조직이 운영된다면, 조직구성원 간에 많은 임금격차가 발생하게 될 것이며, 이로 인해 경영조직 내에 위화감이 조성되고 이는 사용자와 노동자의 계층갈등 이외에 또 하나의 노동자 간 계층갈등을 초래하게 될 것이다.

그렇지만 경영조직 내에서 공동체 주의의 규범이 확립되어 있지 않으면 간접적인 임금인 복리후생은 본래 목적을 달성할 수 없을 것이다. 물론 지나친 공동체의 강화는 무사안일을 가져오기도 하는 기업경영에 있어서 양날의 검이기도 하다. 따라서 성과주의와 공동체주의 양자를 적절히 결합함으로써, 이원적인 사고를 일원화시켜 공동체의 경영체질을 강화토록 노력해야 할 것이다.

따라서 복리후생 제도는 ‘단결의 원리’를 실현시켜주는 구체적인 경영관리 제도로 등장하게 되는데, 직접 임금으로서 경제적 임금은 구성원의 개별적인 성과에 따라 책정이 되지만, 간접 임금으로서 복리후생은 전체구성원이 모두

혜택을 받을 수 있도록 함으로써 경영을 하나의 협동 공동체로 만드는 것이다. 그러므로 오늘날의 복리후생은 근대적 신뢰를 기초로 올바른 노사관계를 정립함으로써 생산성 향상이나 기술혁신이라는 경영공동체 형성에 이바지하기 때문에 조직성과의 개선을 위한 중요한 수단의 하나라고 볼 수 있다.

1.2 복지후생의 종류

복지후생에 대하여 통일된 형태가 있는 것은 아니지만 그 주체나 임의성 여부에 따라 다음과 같이 분류한다.

첫째, 공공복지이다. 공공복지는 사회복지라고도 하는데 사회복지에서는 국가나 지방 공공단체가 주체가 되므로 국민, 노동자가 복지후생 대상이 된다.

둘째, 기업복지이다. 기업복지에서는 기업이 주체가 되므로 종업원과 그 가족이 복지후생 대상이 된다. 즉, 복지후생 가운데 종업원을 대상으로 기업이 비용의 일부 혹은 전부를 부담하여 실시하는 복지후생을 기업복지라고 말하는데, 근로복지 혹은 산업복지라고도 한다.

셋째, 노동복지이다. 노동복지는 노동자가 주체가 되므로 자주복지 또는 노동자복지라고도 하는데, 이는 노동조합 또는 연맹체가 주체가 되어 노동자의 자주적 연대에 기초하여 노동자와 가족의 생활복지 증진과 조직력 강화를 도모하고자 하는 제반 사업의 총체적 체계를 말한다.

본 연구에서는 일반적인 서술이 가능한 사회복지와 기업복지에 초점을 맞추어 검토하도록 한다.

1.2.1 사회복지후생

우리나라에서 사회보장에 대한 법적 정의는 사회보장기본법에서 찾을 수 있다. 이 법에서 사회보장이라 함은 질병, 장애, 노령, 실업, 사망 등의 사회적

위험으로부터 모든 국민을 보호하고 빈곤을 해소하며 국민생활의 질을 향상시키기 위하여 제공되는 사회보험, 공공부조, 사회복지서비스 그리고 관련 복지제도를 말한다.

<표 2-1> 우리나라의 사회보장 체계

구분	프로그램		관련법	담당부서	집행기구
사회 보험	연금 보험	국민연금 공무원연금 사립학교교원연금 군인연금	국민연금법 공무원연금법 사립학교교원연금법 군인연금법	보건복지부 안전행정부 교육부 국방부	국민연금관리공단 공무원연금관리공단 사학연금관리공단 국방부
		의료 보험	국민건강보험	국민건강보험법	보건복지부
	산업재해보상보험		산업재해보상보험법	고용노동부	근로복지공단
	고용보험		고용보험법		
공공 부조	생활보호 의료보호 보훈급여 재해구호	생활보호법 의료보호법 국가유공자예우등에관한법률 재해구호법/의사상자보호법	보건복지부 안전행정부 보훈처	지방자치단체 한국보훈복지공단	
사회 복지 서비스	근로 자 복 지	중소기업근로자복지진흥법/근로기준법 근로자의주거안정과목돈마련지원에관한법률 남녀고용평등법/고용정책기본법 직업안정법/직업훈련기본법 직업훈련촉진기금법/사내근로복지기금법 산업안전보건법/산업교육진흥법 진폐의예방및진폐근로자의보호에관한법률 최저임금법		기획재정부 고용노동부 보건복지부	근로복지공단 지방노동관서 각급 금융기관 산업인력관리공단
	관련 복지 제도	아동 및 청소년 복지	사회복지사업법 아동복지법 영유아기본법/청소년기본법		보건복지부 안전행정부 문화체육관광부
장애인복지		장애인복지법 장애인고용촉진등에관한법률 특수고용진흥법		고용노동부 보건복지부	지방자치단체 장애인고용촉진공단 교육위원회, 교육청
노인복지		노인복지법/고령자고용촉진법		고용노동부 안전행정부	지방자치단체
모자복지		모자복지법/모자보건법			
교정복지		보호관찰등에관한법률			
				법무부	법무부

자료: 국정홍보처(2007), 「한국의 사회보장제도」를 기초로 연구자가 수정 작성

요약하면 우리나라 사회보장 구성체계는 <표 2-1>과 같이 사회보장기본법에 근거한 사회보험제도, 공공부조사업, 사회복지서비스 및 관련복지제도의 세 가지로 구분할 수 있다.

이 가운데 근로자의 사회복지후생에 해당되는 것은 근로자를 대상으로 하는 프로그램으로서의 사회복지서비스 및 관련 복지제도인데, 여기서 사회복지서비스라 함은 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움을 필요로 하는 모든 국민에게 상담·재활·직업소개 및 지도·사회복지시설이용 등을 제공하여 정상적인 사회생활이 가능하도록 지원하는 제도를 말한다. 이와 더불어 관련 복지제도와함은 보건·주거·교육·고용 등의 분야에서 인간다운 생활이 보장될 수 있도록 지원하는 각종 복지제도를 말한다.

요약하면 근로자의 사회복지후생은「중소기업근로자복지진흥법」 「근로기준법」 「근로자의주거안정과목돈마련지원에관한법률」 「남녀고용평등법」 「고용정책기본법」 「직업안정법」 「직업훈련기본법」 「직업훈련촉진기금법」 「사내근로복지기금법」 「산업안전보건법」 「산업교육진흥법」 「진폐의예방및진폐근로자의보호에관한법률」 및 「최저임금법」 등의 법률에 의해 보장되는 공적 복지후생을 의미한다.

1.2.2 기업복지후생

기업복지후생은 개별 종업원의 근로에 의한 생산성과는 직접 연관되지 않은 채, 보수의 일부로서 기업이 모든 종업원을 대상으로 지급하는 급부형태로 급여, 시설, 활동, 제도, 프로그램을 총칭하는 것이다.

기업복지는 다양한 형태로 제공되고 있는데, 기업이 부담하는 복지후생 프로그램의 종류는 <표 2-2>와 같이 정리할 수 있다.

이는 노동부(2002)의 기업체노동비용조사보고서의 노동비용에 관한 사항 중, 법정복리비와 법정외복리비 항목을 참고한 것이다.

법정복리비라 함은 의료보험료, 국민연금, 고용보험료 중 사업주 부담분과 산재보험료, 장애인고용촉진기금부담금 및 기타 법정복리비를 말한다.

법정외복리비라 함은 사업주 단독(單獨)의 시책에 따른 부담분으로 주거, 식사, 의료보건, 문화, 체육, 오락, 경조 등의 비용, 구관장등에 관한 비용의 합계액을 말하며 물적 시설에 대하여는 감가상각비, 유지관리비, 인건비(시설에 전담하여 종사하는 자의 임금, 수당 등) 등을 포함한다(다만, 시설설치에 수반되는 차입금의 이자비용은 포함하지 않는다).

<표 2-2> 기업복지프로그램

법정 복지	사회보장 지원	산재보험, 건강보험, 연금보험, 고용보험 등 법정 사회보장비, 기타 사회보장기금의 기부
	기본 노동조건에 의한 급부	유급휴가, 유급휴일, 상여금, 퇴직수당 등
법정 외 복지	생활지원	종업원식당, 식대지급, 통근시설, 탁아소, 유치원, 수유실 등
	금융지원	자녀학자금, 경조사비, 대부, 근로자증권저축, 종업원지주제 등
	주택지원	사택, 기숙사, 주택분양 및 택지구입 자금 지원
	의료·보건 지원	병원, 의무실, 진료소, 후생시설, 의료비 감면,
	문화·체육·여가 지원	도서실, 체육관, 복지회관, 오락시설, 사내교육, 동호회, 야유회 등
	기타지원	휴게실운영, 사물함, 작업환경 개선, 취미활동 비용지원 등

자료 : 노동부(2002), 「기업체 노동비용조사 보고서」 p.7-8.에서 발췌 작성

이 조사에서는 법정외복리비를 13개 항목으로 분류하였다.

(1) 주거에 관한 비용

기업소유의 세대용 주택, 독신자용 주택 및 임대주택 등에 관한 제반 비용

(기숙사 등에서의 급식 및 급식시설에 관한 비용을 포함)의 전부, 종업원주택구입 지원에 관한 비용을 포함한다.

(2) 의료·보건에 관한 비용

병원, 의원, 진료소 등의 물적 시설의 유지관리비 전부, 위탁베드(Bed) 계약에 소요된 비용, 촉탁의사의 사례, 건강진단 등 질병예방에 소요된 비용을 말한다.

(3) 식사에 관한 비용

급식시설, 식당 등의 물적 시설의 비용 전부, 기업직영의 급식시설이 있는 경우 재료비(근로자로부터 요금을 징수하고 있는 경우에는 그 징수액을 차감한 금액), 급식시설을 업자에게 위탁 또는 외부 식당을 이용하고 있는 경우의 업자 또는 외부 식당에의 보조금을 포함한다.

(4) 문화, 체육, 오락에 관한 비용

도서관, 기업 내의 산업체부설학교(교육훈련 목적의 것은 제외) 오락실, 운동장, 체육관등의 물적 시설의 유지관리비 전부, 체육대회, 위로(慰勞)여행, 각종 행사에 관련된 기업체부담액 및 클럽활동 보조금을 말한다.

(5) 보험료 지원금

기업이 근로자를 피보험자로 하여 생명보험 등의 보험료 일부 또는 전부를 부담하고 있는 경우의 비용(퇴직연금보험료는 제외)을 말한다.

(6) 경조 등의 비용

결혼, 출산축의금, 사망조의금, 상병위로금 등 경조의 비용 전부, 퇴직전별금, 장기근속표창에 관한 비용 등을 말하며, 업무상 재해 또는 통근도중의 재해에 소요되는 비용은 제외된다.

(7) 저축 장려금

재형저축 등 장려금으로 기업체가 지출한 비용을 말한다.

(8) 학비보조비용

근로자 및 근로자 자녀에게 지급한 학자금을 말한다.

(9) 사내근로복지기금출연금

사내근로복지기금으로 출연한 금액(근로자에게 융자한 금액은 제외)을 말한다.

(10) 보육비 지원금

탁아 및 육아비용, 보육시설유지비등을 말한다. 또한 보육업무를 전담하는 자의 인건비도 포함한다.

(11) 근로자 휴양에 관한 비용

휴양소, 콘도미니엄 임차비, 상여에 포함되지 않은 휴가비 등을 말한다.

(12) 종업원 지주제도지원금

우리사주조합운영비, 지원금액 등을 말한다.

(13) 기타 법정외복리비

① 통근버스, 주차비 지원 등 통근에 관한 비용, 이·미용실, 매점, 휴게소 등의 물적 시설에 관한 비용

② 공제회(또는 상조회)에의 각출금(釀出金)

③ 의상대여제도, 공동구매(購買)회, 홈헬프(Home-help) 제도, 생활지도 서비스, 탄생회, 특약점설치 등에 수반되는 비용 등을 말한다.

1.3 복지후생의 역할 및 효과

일반적으로 복지후생이라 함은 기업복지를 의미하는데, 기업복지는 기업의

경영목적 달성을 위하여 노동자에게 제공되는 다양한 기업 복지후생 프로그램으로 구현되며 이는 노동자와 사용자 모두에게 이익을 가져다 줄 수 있다.

첫째, 노동자들에 대한 이익으로서는 복지후생프로그램이 먼저 근로의욕을 향상시켜 주며, 안정감을 향상시켜 준다는 점을 들 수 있다. 그 결과 기업에 대한 불만의 원인이 감소되어 경영자와의 관계가 개선될 수 있으며, 따라서 고용의 안정과 건설적 참여의 기회가 확대되는 효과를 가져 온다.

즉, 기업복지는 노동자에게 임금을 보완해 주는 경제적 보상으로 추가적인 소득 효과를 가져다줌으로써 생활안정을 도모해 준다는 것이 일차적인 효과라고 볼 수 있다.

둘째, 사용자에 대한 이익으로서는 기업의 생산성이 향상되며, 노동자들의 불만과 이동이 감소하며, 산업재해가 감소되기도 한다. 또한 채용 및 훈련 비용이 적어지기도 하며, 인간관계가 개선되는 효과도 있다(이신행, 1996).

이는 기업에 대한 소속감과 일체감을 형성하고 근로의욕을 고취시키며 그에 따라 생산성도 향상되는 성과를 가져다준다. 즉, 기업입장에서는 복지후생을 통한 경제적 지원, 쾌적한 노동환경과 생활조건을 제공함으로써 장기근속을 유도하고 우수한 인재의 이탈을 방지하며 양질의 신규 인력을 확충할 수 있어서 장기적으로 노동력을 유지시키는 기능을 한다.

또한 노동자들에 대한 다양한 복지서비스의 확대 및 사회복지 참여로 기업 이미지를 개선시키는 역할을 담당하여, 국가복지의 취약한 부분을 보완해 주기 때문에 공공복지의 보완적인 기능도 담당하고 있다.

이와 같이 기업복지후생은 노사 양측에 긍정적인 효과를 가져 오며, 국가의 사회복지를 보완하는 역할도 담당하고 있으므로, 기업복지제도의 효율성 제고를 위한 적극적인 경영활동이 요구되고 있다.

이러한 기업복지에 대한 대부분의 연구들은 복지 프로그램의 실태와 이에

대한 종업원들의 인식과 만족 및 효과 등을 중심으로 고찰하고 있다. 이들 선행연구의 결과는 크게 두 가지로 나눌 수 있는데, 먼저 복지후생프로그램의 선호 또는 만족에 영향을 미치는 요인이 무엇인가 하는 것과, 다음 복지후생의 만족이 어떤 행동적 유효성에 영향을 미치는가 하는 것으로 구분할 수 있다.

우선적으로, 김상수(2001)의 연구에서는 성별 등의 종업원의 인구 통계적 특성과 기업규모에 따른 식사지원 등의 16개 기업복지 프로그램의 선호도, 기업복지 수준 만족도, 분배공정성 및 절차공정성 만족도, 복지종류 다양성 만족도, 복지수혜 기준 만족도, 기업복지 만족도, 직장만족도의 차이를 분석하였으며, 기업복지 수준과 다양성 및 공정성이 복지만족도와 직장만족도에 미치는 영향을 검증하였다.

문세영(2002)은 충청지역의 11개 기업체의 노동자를 대상으로 기업규모, 노동조합 유무, 복지다양성, 분배 및 절차 공정성 등이 기업복지 만족도에 정(+)의 영향을 미치며, 복지만족도는 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 실증적으로 분석하였다.

안주희(2003)의 연구에서는 기업복지 만족과 조직몰입의 관계를 검증하였는데, 기업복지 만족이 정서적 몰입에 영향을 미치고, 절차공정성이 높은 집단에서 조직몰입이 높아지며, 공정성이 기업복지 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

박진우(2003)는 생활복지지원(급식제도, 구매점 운영, 통근지원 및 보조비 운영, 자녀학자금지원, 가족생활 지원), 공제금융지원(공제조직 운영, 신용협동조합), 주택복지지원(주거지원, 주거마련지원), 교육지원, 건강지원(의료 및 건강지원, 보건지원), 문화여가지원(문화교양시설 운영, 체육시설, 오락지원, 휴양제도 운영), 기타복지지원(기념품 지급, 사내복지기금) 등의 기업 복지후생 프로그램의 만족도에 성별, 연령, 학력, 직급, 근속기간, 직무군, 주택소유, 결혼여

부 등의 인구통계적 특성에 따른 차이를 분석하고, 이들 프로그램의 수준과 만족도가 기업복지만족도와 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다.

윤수경(2004)의 연구에서는 4개 병원조직을 대상으로 주택지원, 금융지원, 생활지원, 의료·보건 지원, 문화·체육 지원, 기타지원 등의 기업복지 프로그램에 대한 종업원의 성별, 결혼여부, 직위, 노동조합 가입여부, 연령, 경력 등에 따른 인식도 및 만족도의 차이를 분석하였다.

임화진(2006)은 복지 프로그램의 인식도, 만족도, 다양성, 효과에 대한 종업원의 성별, 연령, 결혼여부, 교육수준, 근속기간, 근무 직종 등의 인구 통계적 특성과 회사규모에 따른 인식 차이를 조사하였다.

박호득(2006)의 연구에서는 인구 통계적 특성 및 기업특성이 기업복지 프로그램의 선호도와 만족도에 미치는 영향과 이러한 선호도 및 만족도가 직장만족도에 미치는 영향을 부산지역 110개 기업의 종업원을 대상으로 실증 분석하였다. 이 연구에서 복지후생프로그램은 생리적 지원(식비보조, 피복지원, 통근지원), 주거지원(사택지원, 주택자금), 의료지원(본인의료비, 가족의료비), 가족지원(경조사지원, 탁아소운영, 상담센터운영), 문화적 지원(사내후생시설, 체육시설, 휴양제도 운영, 레저취미생활), 인적자원개발지원(자녀학자금 지원, 본인학자금 지원, 자기개발 지원)의 6개 차원으로 설정하고, 성별, 결혼여부, 연령, 교육정도, 부양가족 수, 직위, 근무 직종, 근무연수 등의 인구 통계적 특성과 회사업태와 직원규모의 기업특성에 따른 선호도 및 만족도의 차이를 분석하였다.

이상의 선행연구들은 기업복지 프로그램의 선호 및 만족도에 영향을 미치는 요인으로 연령, 성별, 교육수준, 부양가족 수, 결혼여부 등의 종업원 개인적 특성과 회사업종, 규모, 직무환경, 노조유무 등의 조직특성 요인을 제시하고 있다.

그리고 이러한 기업복지 만족은 직무와 조직 및 직업에 대한 호의적인 태도

에 영향을 미친다고 한다. 결론적으로 여러 선행연구에서 검토되었듯이, 복지 후생의 효과는 조직구성원의 조직몰입, 직무만족, 직장만족 및 직업만족 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

제2절 선원복지후생

2.1 선원복지후생의 의의

선원직업의 특성은 해상노동의 위험성 외에 고립무원성(孤立無援性), 이사회성(移社會性), 이가정성(移家庭性) 등으로 요약되며, 승선근무는 특수한 노동환경 하에서 이루어지는 것으로 볼 수 있다.

뿐만 아니라 선박에서의 근무는 직무 장소와 개인생활 장소가 중첩되어 사생활 보장이 어렵고, 파도, 배멀미, 소음, 진동의 악조건 속에서 생활하므로 휴식 및 재충전의 역할에 지장을 초래하며, 개인생활 공간에서 주어진 휴식시간을 활용할 수 있는 여가 활용 방법이 제한되어 생활의 활력소를 제공하는 기능을 원활히 수행하고 있지 못하다(정영섭, 2006).

실제로 선원들은 가족과의 격리, 낮은 임금, 낮은 사회적 인식, 열악한 선상생활 등의 이유로 직업에 대한 만족도가 낮다고 하였으며, 선상생활의 염려사항으로 선원간의 인화문제, 운항 안전성, 여가시설 문제, 의료시설 문제 등을 지적하고 있다(김수진, 2010).

선원 노동은 해상근무의 특성에 의해 여러 가지 제약을 받고 있으므로 이에 대한 특별한 보상이 필요하다. 과거에는 육상에 비해 높은 임금이라는 경제적 보상 때문에 이러한 제약요인이 크게 문제시되지 않았으나, 임금 우월성이 상실된 오늘날에는 승선근무의 제약요인을 극복하고, 또 선원직에 대한 가치와 매력을 유지시킬 수 있도록 하는 복지적 배려와 보상이 필수적으로 요구되고

있다.

그럼에도 불구하고 육상근로자에 비해 선원복지후생의 수준은 열악한 것으로 조사되고 있다. 육상근로자의 복지사업은 다양하고 방대한 기금이 운영되고 적극적으로 공공지원이 추진되고 있으나, 선원복지사업은 정부예산에 의존하여 한정된 규모로 시행되고 있으며, 해양수산부의 최근 정책자료(2013)에 따르면 한국선원복지고용센터의 2012년 선원복지예산은 약 48억 원에 불과했다.

육상근로자와 선원 간의 복지서비스를 노동부 근로복지공단과 해양수산부 한국선원복지고용센터의 주요 사업을 <표 2-3> 중심으로 비교해 보면 선원의 복지서비스가 육상근로자에 비해 열악한 것을 알 수 있다.

<표 2-3> 근로복지공단과 선원복지고용센터 복지서비스 비교

복지서비스 내용		근로복지 공단	선원복지 고용센터
산재근로자 재활사업	재활훈련 지원	○	○
	직업훈련 비용지원	○	×
	생활정착금 대부	○	×
	후유증상 진료 제공	○	×
	재활보조기구 지급	○	×
	재활스포츠 지원	○	○
장학금 지원	근로자 중고교자녀장학금	○	○
	산재근로자 중고교 자녀 장학금	○	×
자영업 창업지원	장기실업자 자영업 창업지원	○	○
	산재근로자 자립점포 임대지원	○	○
훈련지원	실업자 재취직훈련	○	×
	취업훈련	○	×
	재직근로자 수강 장려금	○	×
	우선직종 훈련	○	×
생활자금 융자 및 휴양지원	저소득근로자 생활안정자금 융자	○	○
	저소득실직자 가계안정자금 대부	○	○
	중소기업근로자 콘도이용 지원	○	○

자료: 근로복지공단 http://www.kcomwel.or.kr/empl/hope_idx.jsp 과 선원복지고용센터 http://www.koswec.or.kr/cop/cnt/selectContentsPage.do?cntId=condo_intro 웹페이지에서 연구자가 발췌

<표 2-3>에서 보듯이, 노동부 근로복지공단이 육상근로자에게 제공하는 있는 복지서비스 가운데 선원들이 제공받지 못하고 있는 복지서비스가 다수 있다.

예컨대 선원들은 육상근로자에 비해 산재근로자재활사업 중 직업훈련 비용 지원, 생활정착금 대부, 후유증상 진료제공, 재활보조기구 지급을 받지 못하고 있다. 뿐만 아니라 장학금 지급사업 중 산재근로자 중고교자녀 장학금을 지급 받지 못하고 있으며, 더욱이 훈련지원사업의 전부, 즉 실업자 재취직훈련, 취업훈련, 재직근로자 수강 장려금, 우선직종 훈련의 복지서비스를 지원받지 못하고 있는 실정이다.

우리나라는 육상직 근로자의 복지에 관하여 규정하고 있는 근로기준법과는 별도의 법률로써 근로조건이나 선원재해보상, 직업안정 등 선원복지에 관한 규정을 두고 있다.

그런데 선원의 특수성을 고려하기 위해 별도로 제정한 여러 사회보장제도가 국제적 기준이나 육상근로자의 근로기준수준에 못 미칠 경우, 선원의 안정적 생활보장에 문제가 생기고, 이는 선원이직의 중요한 요인이 될 것이다.

예를 들면 일반 근로자의 산업재해보상 기준이 되는 산업재해보상보험법에서는 사용자가 보험가입을 하지 않아도 재해 발생 시 근로자 보호차원에서 먼저 보상한 후 보험금을 수령하고 있으나, 선원의 재해보상을 규정한 선원법의 경우에는 정부의 공적 보험체계가 미비해 불만의 요인이 되고 있으며, 그 외에도 선원의 복지제도에 만족하지 않는 비율이 매우 높음을 과거 조사에서 지적하고 있다.¹⁾

1) 최근 선원복지후생 만족도에 대해 조사된 바는 없으나, 한국해양수산개발원(2000)의 연구는 선원 복지행정에 대해 상선원의 경우 80.8%, 어선원의 경우 65.6%가 불만족이라고 조사되었고, 부산해양수산청(2001)에서 조사한 정부의 선원복지행정에 대해 불만족 응답은 81%, 소속직장의 선원복지업무에 대해 불만족 응답은 62%에 달했다.

이와 같이 선원의 고용관계 및 근로조건에서 비롯되는 여러 가지 특수성을 반영하여 선원의 근로복지후생 수준을 향상시키기 위해서는, 기본적으로 사회 전반적 사회보장 법률과 제도에서 표방하고 있는 원칙이나 기준을 우선적으로 충족해야 하고 거기에 더하여 선원직업의 특수성이 고려하여 더욱 높은 수준의 복지후생 프로그램이 제시되어야 할 것이다.

2.2 선원 사회복지후생 제도

우리나라 선원복지사업의 추진배경은, 육상대비 상대적 임금격차 축소와 열악한 근로환경 등으로 선원직 기피현상이 심화되어 국적선원이 크게 감소한 데 있다. 구체적으로 선원수가 1990년 105,667명 수준에서 2000년 52,172명으로 감소하고 계속해서 2010년 38,758명 수준에 머물고 있다.

정부는 선원에 대한 복지사업을 지속적으로 확대 추진함으로써 선원직의 매력화 및 장기승선 유도를 통해 해운경쟁력을 제고하고자 노력하고 있으며, 따라서 해양수산부는 선원의 복지증진사업, 선원의 구직·구인 등록 및 취업알선사업 등을 한국선원복지고용센터에 위탁하여 추진하고 있다.

2.2.1 한국선원복지고용센터

한국선원복지고용센터는 선원법 제142조에 의해 2001년 6월 29일 설립되어 운영되고 있는데, 최근 주요사업을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 선원복지증진사업으로는,

- (1) 선원 휴양콘도 운영
- (2) 장해선원 재활직업훈련 지원
- (3) 장해선원 재활 스포츠 훈련 지원
- (4) 장해선원 후유증상 관리 지원

- (5) 선원가족 장학사업
- (6) 선원 무료 법률 구조 지원
- (7) 선원 및 선원자녀 결혼예식비 지원
- (8) 선원 및 선원자녀 결혼예식장 무료대여
- (9) 순직선원 장제비 지원
- (10) 선원 맞춤형 복지비용 지원
- (11) 선원 무료 셔틀버스 운행
- (12) 선원편의시설(선원회관) 운영
- (13) 외국인선원 관리지원(외국인 선원을 위한 상담 콜센터 운영) 등이 있다.

그리고 선원고용안정사업으로는,

- (1) 구직·구인등록
- (2) 재외공관 공인관련업무
- (3) ITF관련업무
- (4) 승무경력증명서 발급 등이 있다.



한국선원복지고용센터의 운영은 선원법 제118조에 의해 국고보조가 이루어지고 있다. 최근 5년간 국고보조금 현황²⁾은 <표 2-4>와 같다.

2) 복지편의시설건립예산 미포함

<표 2-4> 연도별 국고보조금 현황

연도별	2008	2009	2010	2011	2012
금액(백만원)	2,750	3,203	3,419	4,222	4,801

자료: 「해양수산부 정책자료(2013)」, 선원복지사업에서 연구자가 발췌

참고로 2012년 복지사업예산은 총4,959백만 원(국고 4,801백만 원과 자체 수입 158백만 원)이었으며, 그 중 선원복지증진사업에 3,244백만 원을 지출하였다. 구체적으로 편의시설 확충운영 912백만 원, 저소득선원 지원사업 656백만 원, 장해선원 재활훈련 78백만 원, 기타 선원복지 증진 1,598백만 원으로 공시하고 있다.

그러나 한국선원복지고용센터를 통한 사회복지후생 제도는 선원 해상노동의 제약요소를 보상하고 선원직업에 대한 사회적 복지 차원에서 제공되어야 하는 기본적·보편적 복지 프로그램으로 개별선원들의 다양한 복지 욕구를 충족시키는 데는 한계가 있다. 그러므로 선원 복지의 질적 수준을 높이기 위해서는 다음에 기술할 해운기업 차원의 개별적·선택적 복지후생의 증진이 중요하다고 할 것이다.

2.2.2 선원복지시설

우리나라 선원복지시설은 <표 2-5>에서 볼 수 있는 바와 같이, 부산, 인천, 여수 및 포항 등 전국 10개 주요 항만에 19개소가 있다. 선원복지시설의 소유는 대부분 정부기관 즉, 지방해양수산청, 검역소 등의 소유이지만, 부산마린센터처럼 선원노동조합의 소유로 되어 있는 곳도 있다.

<표 2-5> 선원 복지시설 현황

항별	시설명	규모(평)	건립 일	소유(운영)	투자비(백만원)	편의시설
부산	선원회관 (부산마린센터)	6,044 평 중 699평	91.10	선원노련	○ 총 12,300 · 국고 2,000 · 민자 10,300	휴게실, 당구장, 탁구장, 노조사 무실, 회의장
	선원회관	지상 4층 (296평)	86. 3	해취노조	○ 민자 800 (기존건물매입)	매점, 휴게실
	휴게소 (통선장)	지상 1층 (70평)	72.	부산검역소 (선원노련)	○ 무상사용	휴게실
	면세점 (국제여객터미널)	42평	78. 5	부산청 (한국관광공사)	-	면세물품
인천	휴게소 (통선장)	지상 1층 (10평)	94. 3	인천청 (선원노련)	○ 연안분실건물내 (해양경비안전장소)	휴게실
	휴게소	60평	96.10	선원복지협회	○ 민자 76	매점, 휴게실
	면세점 (국제여객터미널)	45평	88.10	인천청 (한국관광공사)	-	면세물품
마산	선원회관	지상 2층 (300평)	88. 4	마산청 (경남해원노조)	○ 총 254 국고 169/민자 85	구판장, 휴게실, 다방, 회의실
울산	휴게소 (장생포)	지상 1층 (10평)	84. 5	울산청	○ 국고 30	매점, 휴게실
여수	선원회관	지상 3층 (310평)	89.12	여수청 (여수선원노조)	○ 국고 358	구판장, 식당, 휴 게실, 독서실
	휴게소 (여수신항)	지상 1층 (14평)	93.11	여수청 (해양만협의회)	○ 민자 26	휴게실
	선원회관 (광양항)	지상 2층 (231평)	93. 6	여수청 (남도운수)	○ 민자 241	슈퍼마켓, 약국, 탈의실, 독서실
동해	휴게소 (여객선터미널내)	20평	91. 9	동해청 (대아고속훼리)	○ 민자 423	매점, 휴게실
군산	선원회관	지상 3층 (223평)	86.12	군산청 (군산선원노조)	○ 총 430 국고 218/민자 212	구판장, 다방, 이 발소, 예식장
목포	선원회관	지상 3층 (129평)	81. 5	목포청 (목포선원노조)	○ 총 55 국고 15/민자 40	회의실, 매점, 휴 게실
포항	선원회관 (구룡호)	지상 2층 (164평)	92. 7	포항청 (경북선원노조)	○ 민자 161	노조사물실, 매 점, 강당
	휴게소 (남향통선장)	지상 1층 (34평)	94.12	포항청 (범양상선)	○ 민자 30	매점, 휴게실
	휴게소 (신향통선장)	지상 1층 (140평)	87. 6	포항청 (김석웅)	○ 민자 119	매점, 휴게실
제주	휴게소 (여객선터미널내)	51평	80. 8	제주청 (해운조합)	○ 국고 160	매점, 휴게실

자료: 황진희(1998), 「선원복지제도의 문제점과 개선방안」, 해양수산 제165호

선원복지시설은 소유권과는 상관없이 투자의 일부만 국고로 이루어지고 대부분은 민자를 유치하였다. 예를 들면 부산마린센터의 경우 총 123억 원의 투자비는 국고 20억, 민자103억으로 구성되었으며, 순수 국고로만 투자된 선원복지시설은 3개소에 불과하다.

선원복지시설의 운영은 대부분 노동조합이 담당하고 있고, 일부는 선사, 해운조합 등 사용자와 사용자 단체가 운영하고 있다. 선원복지시설의 유형은 주로 선원회관, 휴게소, 면세점 등으로 구분된다. 편의시설에는 휴게실, 당구장, 탁구장, 노조사무실, 슈퍼마켓, 매점, 이발소, 강당, 예식장, 탈의실, 독서실, 다방 등이 있다. 이 밖에도 해양병원이 있는데, 선원과 그 가족을 비롯한 해양수산관련 종사자의 의료복지를 목적으로 설립되었으며, 선원을 대상으로 특별히 종합건강검진센터와 장례식장을 운영하고 있다.

오늘날 복지시설은 이용자에게 단순히 휴식공간을 제공하는 차원을 넘어 각종 복지프로그램을 통해 사회복지서비스를 제공하거나 또는 자립능력 배양을 위한 교육훈련 기회제공 등 종합복지센터로서 각종 복지서비스를 제공하고 있다는 측면에서, 우리나라 선원복지시설의 대부분이 단순한 휴게공간을 제공하는 역할에 중점을 두고 있어 선원들의 복지증진에는 한계가 있는 실정(최성두, 2006) 이다.

참고로 최근 한국선원복지고용센터에서 관리하는 선원편의시설(선원회관)³⁾에 대한 정보는 다음과 같다.

(1) 남항 어선원복지회관 051-255-1826

소재지 : 부산시 서구 남부민동 685-2

선원휴게시설 : 당구장, 인터넷, 휴게실 편의시설 : 숙소, 목욕탕, 식당, 매점

3) 자료: http://www.koswec.or.kr/cop/cnt/selectContentsPage.do?cntId=ship_center

(2) 부산신항 선원휴게소 051-989-0909

소재지 : 부산시 강서구 성북동 1488번지 부산신항만(주) 동측 청경초소 앞

선원휴게시설 : 당구장, 인터넷, 공중전화, 휴게실 편의시설 : 매점

(3) 광양항 컨부두 선원회관 061-795-8880

소재지 : 전남 광양시 도이동 780번지 광양항 컨테이너부두 통선장 앞

선원휴게시설 : 당구장, 탁구장, 족구장, 농구장, 체력단련실, 인터넷, 휴게실,

편의시설 : 편의점, 카페, 식당 운영시간 : 오전9시 ~ 오후10시

(4) 광양항 제품부두 선원회관 061-795-8880

소재지 : 전남 광양시 금호동 795번지

선원휴게시설 : 무선인터넷, 휴게실, 당구장, 탁구장 편의시설 : 편의점, 식당

(5) 한림항 선원복지회관 064-796-2138

소재지 : 제주시 한림읍 한림리 1328-15지선가번지

선원휴게시설 : 무선인터넷, 당구장, 샤워실, 시청각실

편의시설 : 숙소, 식당, 교육실(회의실) 운영시간 : 오전9시 ~ 오후 10시

(6) 포항신항 선원휴게소 054-276-9785

소재지 : 포항시 남구 동촌동 375-40 포항신항 해운센터내 1층

선원휴게시설 : 당구장, 탁구장, 인터넷, 휴게실

(7) 인천항 선원휴게소 032-777-4063

소재지 : 인천시 중구 항동7가 1-59 인천항내

선원휴게시설 : 당구장, 탁구장, 휴게실, 공중전화, 인터넷

편의시설 : 식당, 매점

(8) 울산항 선원휴게소 052-257-9541

소재지 : 울산시 남구 매암동 472-6(5부두 경비본부건물 내)

선원휴게시설 : 인터넷, 공중전화, 휴게실, 편의시설 : 매점

(9) 온산항 선원휴게소 052-237-2671

소재지 : 울산시 울주군 온산읍 산암리 402-1

선원휴게시설 : 인터넷, 공중전화, 휴게실, 편의시설 : 매점

2.2.3 선원복지 기본계획

우리나라는 2013년 3월 23일 개정된 선원법 제107조에 의해 해양수산부장관이 다음의 사항이 포함된 선원복지 기본계획을 5년 마다 수립·시행하도록 하고 있다.

(1) 선원복지 수요의 측정과 전망에 관한 사항

(2) 선원복지시설에 대한 장기·단기 공급대책에 관한 사항

- (3)인력·조직과 재정 등 선원복지자원의 전달, 관리 및 지원에 관한 사항
- (4) 선원복지와 관련된 통계의 수집과 정리에 관한 사항
- (5) 선원복지시설 설치 및 항구의 선정에 관한 사항
- (6) 선원복지시설에 대한 정보제공에 관한 사항
- (7) 선내 식품영양의 향상에 관한 사항
- (8) 선원복지와 사회복지서비스 및 보건의료서비스의 연계에 관한 사항
- (9) 선원의 직업안정 및 직업재활에 관한 사항
- (10) 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

또한 해양수산부장관은 선원복지 기본계획을 수립·시행할 때에는 공청회를 열어 국민과 관계전문가 등으로부터 의견을 청취하여야 하고, 공청회에서 제시된 의견이 타당하다고 인정하면 선원복지 기본계획에 반영하도록 규정하고 있다. 2013년 7월 19일 선원법 시행령 및 시행규칙 일부 개정안에 대한 입법 예고에 따르면 다음의 사업을 선원복지 기본계획에 추가적으로 반영하기로 하였다.

- (1) 선원과 선원 자녀의 장학사업에 관한 사항
- (2) 선원의 직업능력개발에 관한 사항
- (3) 그 밖에 선원의 복지증진을 위하여 필요한 사항

이상 살펴 본 바와 같이, 선원의 복지후생 증진을 위하여 국가적 차원에서 선원복지 기본계획을 수립하는 등의 많은 노력을 기울이고 있는 것이 현재 실

정이다.

2.3 선원 복지후생 프로그램

현재 해운기업들은 오랜 기간 승선할 수 있는 자격 있는 유능한 선원을 확보하기 위하여 승선근무 특성을 고려한 복지후생 프로그램을 운영하고 있다. 해운기업 중 상대적으로 복지후생 수준이 높은 주요 외항 선사들의 예를 들면,

- (1) 선원의 주부식비와 명절 등의 특별급식비 지원
- (2) 사관의 개인연금 지원
- (3) 단체 상해보험
- (4) 중·고·대학 자녀 학자금 지원
- (5) 본인 및 직계가족 결혼·회갑·사망 등의 경조비
- (6) 배우자와 자녀의 동승(동승 기간 설정, 경비 지원)
- (7) 승선교대 및 휴가시의 여비와 신조인수 및 입거 시 출장비
- (8) 신탁 및 새마을금고를 활용한 대출지원(주택 구입자금 대출, 가계대출)
- (9) 사원임대주택 제공
- (10) 선박 당 문화오락비 지급
- (11) 정복·근무복·작업복 등의 제복지급
- (12) 근속·공로·무사고·모범직원 등 포상제도
- (13) 휴양소와 콘도 운영
- (14) 선택적 복리후생(복지카드) 시행
- (15) 종합건강검진 및 정밀신체검사

등의 다양한 복지후생 프로그램들을 운영하고 있는 것으로 조사(이희상, 2012)되었다.

2.4 선원복지후생 선행연구의 검토

최성두(2006)의 연구는 선원사회보험제도를 중심으로 선원의 삶의 질 제고를 위한 사회복지행정의 개선방안을 모색하였다. 연구 결과, 선원복지행정과 관련하여 선원재해보상의 사회보험(산재보험) 통합방안을 추진하는 것이 바람직하다고 보았고, 더욱이 선원 삶의 질과 복지의 특수성을 고려하면서도 더욱 높은 수준의 선원복지서비스 제공과 관련된 다양한 사회적 유인구조 및 제도적 개선이 필요함을 지적하였다.

국토해양부(2011)의 선원양성 및 복지증진을 위한 선사역할 제고방안 마련 연구보고서에 의하면, 구체적으로 선원복지 관련 각종 개선 사항 중 연구관련 개선사항을 선내 급식 기준마련, 선원인력 풀(pool)제를 활용한 연안선원 유급 휴가제도화, 예비원 확보율 증대 등으로 파악하고 있다.

전영우(2012)는 선원복지 기본계획 수립을 위한 정책방안을 제시하는 연구에서 선원복지정책에 있어서 국제규범을 충족하는 선원복지의 실현과 생산적 선원복지를 강화함으로써 선원직을 매력화하여 해기전승을 실현하고자 하는 비전을 제시하고 있다.

이희상(2012)의 연구는 해운기업의 선원복지의 실태를 규명해 보기 위하여 실제 해운기업에서 제공되고 있는 복지 후생프로그램에 대한 선원들의 이용도와 만족도를 조사하였으며, 선원들의 개인적 특성과 승선근무 특성에 따른 해운기업 복지후생 프로그램의 이용도를 분석하고, 이들 프로그램에 대한 만족도가 회사 및 직무에 대한 태도에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 실증적으로 검증한 바 있다.

현재까지 진행된 선원복지후생에 관한 조사보고나 연구의 초점은, 결국 선원이 감소하고 있는 현실에서 선원직업의 매력화, 즉 선원직업의식의 고취라는 목표에 맞추어져 있고 이것이 해사문제에 있어서 선결되어야 할 과제라는 결론을 도출하고 있음을 알 수 있다. 그러기 위해서는, 선원 복지후생이 선원들에게 어렵고 힘든 선상근로생활에 대해 최상의 근로복지사업으로 보상하고, 선원의 복지환경을 육상근로자보다 향상시켜 우수한 해양인력의 장기승선 여건을 조성하는 것이어야 한다는 것이다. 결론적으로 선원복지후생의 제고는 우리나라의 해운경쟁력 강화를 위한 국가적 정책과제이며 다수 해운기업의 전략추진 방향이 될 것이다.

제3절 복지후생의 효과

3.1 복지후생과 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)을 간략히 정의하면 자기의 능력에 대한 확신, 또는 자신감이라고 할 수 있다. 자기효능감은 Bandura(1977)가 처음 제시한 개념으로써 “개인이 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 신념”을 가리키는 것이라 할 수 있다.⁴⁾ 자기효능감은 자기에 대하여 개인이 갖고 있는 개념이라는 점에서 자기개념과 밀접히 관련된다. 그러나 자기개념(self-concept)은 자기 자신에 대한 종합적인 개념이라고 할 수 있는 반면, 자기효능감은 자기 개념의 일부라고 할 수 있다. 또한 자기효능감은 자기존중감(self-esteem)과 유사하지만 동일한 개념은 아니다. 자기존중감

4) 또 Bandura(1998)는 자기효능감은 “수행 기준에 도달하기 위해 요구되는 일련의 행위들을 실행할 수 있는 자신의 능력에 대한 판단”이라고 정의하였으며, Schunk(2001)는 학습 상황에서 학습에 대한 자기효능감이란 “이미 소유하고 있는 지식과 기술들을 효과적으로 적용하고 새로운 인지 기술을 학습할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음”이라고 정의하였다.

이 자기 가치에 대한 평가라면 자기효능감은 자기 능력에 대한 평가이기 때문이다.

전통적인 학습이론에서는 인간의 행동을 환경적 자극이나 강화로부터 유래하는 수동적인 산물로 이해하고자 했다면, Bandura(1997, 1998)는 개인과 환경의 상호작용에서 개인의 인지과정을 중시하였다.⁵⁾ 즉 개인이 행동을 해낼 수 있다는 기대, 다시 말해서 효능기대(efficacy expectation)에 의해 행동이 유발되고 지속되며 변화한다는 시각이다. 이러한 관점에서 개인이 가지고 있는 행동 수행 가능성에 대한 기대가 행동변화를 유발하는 중요한 역할을 한다고 보았다.

Bandura(1977)는 특정 행동이 특정 결과를 유발할 것이라고 비록 개인이 기대한다고 할지라도, 자기가 실제로 그 행동을 잘 할 수 있다고 평가하지 않으면, 즉 자기효능감이 낮으면 그러한 행동을 하지 않게 되는 점을 지적하고 있다.

이후 자기효능감은 여러 분야의 연구에서 다루어졌는데, 특히 교육과 관련하여 다수의 연구에서 자기효능감이 학습몰입과 관련 있음을 검증하였는데, 예를 들면 Linnenbrink and Pintrich(2003)의 연구에서 자기효능감은 학습자의 몰입과 학업 수행의 향상에 핵심적인 역할을 하며 행동적, 인지적, 동기적 몰입을 모두 촉진한다고 보고하였다. 즉, 긍정적이고 상대적으로 높은 자기효능

5) 이것을 사회인지 이론(social cognitive theory)이라고 하는데, 이 이론에서 인간은 개인 자신과 자신의 행동, 환경 등과 역동적으로 상호작용하면서 학습한다고 가정하고 있다. 개인 요인 중에서도 자기효능감은 다른 어떤 개인 특성보다도 중심적이며 설득력이 높다(Bandura, 1998)고 한다. 그래서 사회인지이론에서는 동기유발 요인으로서 자기효능감을 가장 중요하게 여긴다. 인간의 사고 또는 지식이 행동으로 표출되기 위해서는 동기가 유발되어야 하는데, 동기를 유발시키는 요인으로서 자기효능감은 개인의 행동에 많은 영향을 미치고 있다. 여러 연구에서 자기효능감, 자아개념, 기대가치 등과 같은 개인의 기대가 행동의 촉발, 방향성, 노력의 양, 지속력 등에 영향을 줄 수 있다는 점을 지지하고 있다(Bandura, 1998; Weiner, 1980; Schunk, 1991; Pajares, 1996a).

감을 가진 학습자는 학교 환경에 더 잘 몰입하며 더 많은 내용을 습득한다고 하였다(주영주 등, 2010).

또한 카운셀링 관련 연구에서도 상담훈련에 있어서 자기효능감이 중요하다는 연구결과를 보고하였고(Johnson et al., 1989), 자기효능감이 상담수행수준, 자기개념, 문제해결 평가와 각각 정(+)의 상관이 있음을 입증(Larson et al., 1992)하였으며,⁶⁾ 또한 Liddle(1996)도 자기효능감이 낮은 상담자에게 불안한 감정에 의해 유발된 성과 불안이 있음을 발견하였다.

국내의 다른 연구에서도 보면 자기효능감이 높은 사람은 도전적이고 구체적인 목표를 설정하고 이를 성취하기 위해 행동 실행과 주의를 기울이고, 또한 어려움이 닦쳤을 때 자기효능감이 낮은 사람에 비해 과제를 지속하고 해결하려는 능력이 뛰어나다는 결과를 보이고 있다. 즉, 자기효능감이 높은 개인은 도전적이고 구체적인 목표를 설정하고, 이를 성취하기 위한 주의집중 및 행동 조직과 노력을 더 많이 투입하게 된다(추건이, 2000).

일단 Bandura(1977)가 자기효능감을 “목표 달성에 도달하기 위한 행동의 실질적 과정을 통제하고 조직화하는 능력에 대한 개인적 판단”으로 정의하고 소개한 이후,⁷⁾ 사회인지이론에서 자기효능감은 목표와 성과가 관련된 상황에서의 중요한 변수로 취급되었다.

요약하면, 여러 연구에서 자기효능감이 목표지향성의 선행요인이 되는 것에 대체적인 합의를 이루고 있다(Elliot and Church, 1997). 또한 Early and

6) Larson 등(1992)은 자기효능감이 교육수준, 상담연수, 감독을 받은 경험이 증가함에 따라 증가하는 것을 보여주었으며, 이는 자기효능감이 개인의 경험수준과 경력에 상관이 있다는 것을 의미한다.

7) 현재까지 대부분의 연구에서는 가장 일반화된 정의에 가까운 ‘지각된 능력’ 혹은 ‘능력기대’(competence expectancy)라는 의미로 자기효능감의 개념을 정의한다. 능력 관련 기대요소는 동기관련문헌에서 다양하게 개념화되는 경향이 있으나, 기본적인 핵심은 과제를 수행할 수 있는가에 관한 스스로에 대한 믿음이고 수행에 대한 책임감을 의미한다. 이러한 의미에서 자기효능감은 ‘과제를 과연 잘 할 수 있을 것인가’에 대한 반응으로 구성되어 있다고 볼 수 있다.

Lituchy(1991)의 연구에서는 자기효능감이 성취수준 또는 성과(performance)에 영향력을 발휘하는 과정에서 개인적 목표가 매개역할을 한다는 것을 입증하였는데, 이러한 결론은 Locke and Lantham(1990)의 입장과도 일치하는 것이라고 볼 수 있다. 이외에도 여러 연구들은 자기효능감이 목표지향성의 성과에 대한 효과를 중재한다는 것을 밝힘으로써 자기효능감의 선행적 역할을 인정하고 있다(Dweck and Leggett, 1988; Pajares et. al., 2000).

그리고 Locke and Lantham(1990)의 연구는 자기효능감과 개인적 목표가 성과에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. Schunk(1991)도 기술습득에 있어서 자기효능감이 성과에 대한 직접 효과를 가짐을 밝히기도 하였으며, 또한 자기효능감이 지속성을 증진시킴으로 인하여 성취수준을 향상시킨다는 사실도 검증하였다. Pintrich and DeGroot(1990)의 연구에서도 역시 자기효능감은 높은 수준의 인지 전략, 지속성과 관련이 있는 것으로 보고되었다.

Zimmerman and Martinez-pons(1990)의 연구에서는 자기효능감이 학습행동에 대하여 영향력을 발휘할 때 직접적인 동시에, 학습전략을 통한 간접적인 경로를 통하여 성과를 촉진하는 역할을 하는 것으로 보았다.

이와 같이 자기효능감이 성과에 영향력을 미치는 메커니즘은 다양하게 설명될 수 있다.⁸⁾ 따라서 본 연구에서도 선원복지후생 프로그램에 대한 선원의 만족을 통해 선원직업의식의 성취수준 제고를 기하는 구조적 경로 상에서 선원의 자기효능감이 매개적 역할을 하는 메커니즘을 고려해 볼 수 있을 것이다.

우선 선원의 복지후생이 강조되는 이유는 선박근무 고유의 업무의 특성과 어려움(예를 들면, 원활한 커뮤니케이션의 요구, 리더십을 긍정적으로 인지,

8) 자기효능감은 과제상황에 주의를 기울이게 하고(Bandura, 1998), 인과적 사고를 형성시킨다. 이 때, 자기효능감이 높은 사람들은 실패를 내적 원인에 귀인시킨다. 따라서 새로운 전략의 개발이나 노력을 배가하는 식의 대응을 한다(Early and Lituchy, 1991). 자기효능감은 학습자의 인지 혹은 노력을 조절하는 자기조절학습과정에서의 역할도 중시되고 있다(Paris and Oka, 1986; Schunk, 2001).

승선근무 내성의 제고—이사회성·이가정성 극복, 한정적 근무 공간에의 적응, 프라이버시 침해 수용 등)에 대한 대체적 보상으로 주어지기 때문이다.

이와 더불어 선박에 승선한 선원은 힘든 승선과업 등 선박의 불리한 환경적 요인에 의해 부정적인 지각의 가능성이 크고, 스트레스, 부적응, 이직 등의 정서적·행동적 반응을 유발하여 선박조직에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 구체적으로 선박의 환경적 악조건은 선원의 자기효능감 저하를 가져올 것으로 예상된다. 왜냐하면 자기효능감은 개인적 요인(성격이나 지식, 기술) 뿐만 아니라, 환경적 요인에 기초하여 형성되기 때문이다. 이 때 환경적 요인은 직무의 복잡성, 위험부담, 물리적·지리적 여건, 과업의 귀인 등을 포함한다(전현숙, 2004).

예컨대 선박조직과 같이 특수한 조직의 한 가지 예로서 간호조직이 있는데, 간호조직은 24시간 환자의 생명과 관련된 직접업무를 담당하므로 업무의 정확성을 강요받게 되고 이런 상황을 지나치게 부정적으로 지각함으로써, 불안, 우울, 분노, 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적·행동적 반응을 보이게 된다(Mabbett, 1989; Balevre, 2001; 이지순, 2000).

따라서 간호조직에서 간호사의 자기효능감을 높이기 위한 방안을 모색하게 되었고, 그 결과 임상에서 간호조직개편이나 경력관리(Glenn and Smith, 1995), 프리셉터 십(김창희 등, 2001; 양남영, 2003) 등 간호업무와 관련된 외적 환경 개선방안을 제시하거나, 개인 내적 변화를 위한 다양한 접근방법(김혜정, 2000; 주후남 2001; 정혜진, 2002; 우혜종·박경숙, 2002), 그 외에도 REBT 집단 상담 프로그램 등의 도입(백혜순, 2004) 등을 주장하고 있다.

이와 같이 어떤 조직이든 인간의 신념, 태도, 감정 등—본 연구에서는 자기효능감—이 조직유효성에 미치는 영향에 대해 많은 관심을 가지게 되면서 조직구성원들이 자발적으로 업무를 수행하면서 직무에 만족할 수 있는 프로그램을 개발하는 데 중점을 두고 있다(신철우, 1998).

따라서 선원의 자기효능감의 저하는 승선근무의 악조건에 기인하므로, 역으로 승선근무의 악조건을 완화하는, 즉 선박조직의 불리한 환경조건을 극복해야 하는 선원들에게 주어지는 보상으로서의 선원의 복지후생 프로그램은 선원의 자기효능감을 높여줄 것이며, 이는 동기유발의 요인이 되어⁹⁾ 자발적으로 승선업무를 수행하면서 선원직무에 만족할 수 있는 프로그램으로 작동할 것을 기대할 수 있다.

요약하면 직접적으로 선원의 이직을 막기 위한 접근방법의 하나로 제시되는 선원 복지후생 프로그램은 그 자체로 선원직업의 매력화와 선원직업의식의 고취를 기대할 수 있지만, 간접적으로 자기효능감의 저하 방지, 나아가 자기효능감의 증진을 통해 자발적 승선의 동기부여와 선원직무몰입, 선원직업만족 및 선원직업의식 제고 등의 행동적 유효성을 기대할 수도 있다는 것이다.

이와 같은 논리적 추론 과정에 따라, 본 연구의 분석틀(framework)과 유사하게 박영희(2010)의 연구는 요양보호사의 근무환경이 자기효능감을 매개변수로 하여 직무스트레스에 미치는 영향을 실증적으로 검증하였다.

김태금(2011)의 연구 역시 특수조직의 하나인 경찰의 조직특성이 조직유효성에 영향을 미치는 관계에서 자기효능감의 매개효과를 실증적으로 확인한 것도 같은 맥락이라고 볼 수 있다.

이와 같이 조직구성원의 자기효능감은 근무상황과 조직특성에 의해 영향을 받게 된다. 즉 다른 특수 조직에서와 마찬가지로 선박조직의 해상근무의 위험성, 고립무원성, 이가정성, 이사회성 등 승선근무의 특성이 자기효능감의 저하를 가져오지만, 자기효능감 제고를 위해 선원의 경우 기업복지프로그램 또는

9) 자기효능감의 동기유발 효과에 대한 여러 선행연구에서 자기효능감과 활동선택, 노력수준, 지속성, 정서반응과 같은 동기유발의 주요지표와의 관계가 일관성 있게 보고되고 있다. 자기효능감 수준이 높은 사람들은 보다 자발적으로, 보다 열심히 학습하며, 능력에 대한 의심을 하기보다는 어려움에 직면했을 때에도 덜 부정적인 정서적 반응을 보인다는 것이 관련 연구들의 일관된 결론이다(Bandura, 1997)

선원법상 사회복지제도의 이용과 만족이 선박조직의 고유 특성의 하나로써 기능하게 될 것이다. 즉, 선원복지프로그램은 선원의 근무환경의 일부로서 매우 중요한 환경적 요인 또는 선박조직의 고유 특성으로 간주될 수 있기 때문이다.

결론적으로 선박조직은 선원의 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적·행동적 반응의 원인이 되는 불리한 환경적 여건에 능동적으로 대처하기 위해 선원복지후생을 제시한다면, 우선적으로 자기효능감의 연구가 선행되어야 할 것이다. 왜냐 하면 인간의 행동이 발생하는 기본적인 원인에 대하여 가장 설득력 있는 이론 가운데 하나가 자기효능감이다.

즉 자기효능감은 사회인지이론에 기초한 구성개념으로서 행동, 인지 및 환경 세 가지 요인이 서로 영향을 주는 상호인과모델의 가정에서 설명되는 개념(Kennedy, Goolsby and Arnold, 2003)이기 때문이다.

3.2 복지후생과 직업의식

3.2.1 직업의식

직업의식은 우리나라에서 직업관, 직업 가치관, 진로 의식, 취업 의식 등 다양한 개념들과 함께 혼재된 상태로 사용되고 있고, 이들에 대한 정확한 정의나 차이점들이 모호한 상태이다. 그렇지만 한국직업능력개발원(2002)의 한국인의 직업의식조사에서 국내 학자들의 다양한 견해를 중심으로 직업의식 및 관련 개념이 어떻게 사용되었는지 고찰되어 있는 관계로, 이를 통해 직업의식에 대한 개념을 명확히 하도록 한다.

먼저 홍기형 · 이승우(1987)는 진로지도와 관련하여, 직업의식이란 “한 개인 또는 한 사회가 일(work) 또는 자리(status)에 의해 형성되는 의식”이라고 정의하였다.

그 후 한정자(1987)는 여성에 대한 직업의식 교육프로그램을 개발하고자, 직업의식은 다음과 같은 요소들, 즉, 직업이란 무엇인지 아는 것, 이 사회에는 어떤 직업이 있는가를 이해하는 것, 직업에 대해 긍정적인 태도를 형성하는 것, 직업과 자신의 미래와의 관련성을 맺는 것 등을 포함해야 한다고 주장하였다. 따라서 직업의식을 “직업에 대한 가치관, 즉 직업에 대한 생각, 직업을 보는 눈, 직업에 대한 태도” 라고 하였다.

또한 충청북도교육연구원(1991)은 직업의식이란 “직업에 대한 가치 기준이며 동시에 직업에 대한 사회 구성원의 태도” 를 말하므로, 직업의식은 “개인이 직업을 정할 때 자기를 알고 무엇을 중요시하며 누구의 영향을 받아 어떻게 무엇을 해야 하는가와 관련된 의식의 정립” 이라고 정의하였다.

안치민 · 최경구(1992)는, 현대 지속적인 사회활동의 대부분은 직업과 관련된 활동이기 때문에, 직업 활동은 현대인의 사회생활에서 중심이 되고, 따라서 직업에 관한 가치 및 태도는 개인의 생활양식 뿐 아니라 전체 사회 구조에도 영향을 미칠 것이라는 전제를 두고, 현장의 기술인을 대상으로 직업 가치와 직업 만족, 그리고 관료 조직성과 전문 직업성을 조사하여 기술인의 직업의식과 직업성을 탐구하였다. 이들은 직업의식을 “직업에 대한 자신의 의지 · 사상 · 감정 · 견해 등 잠재적 의식” 이라고 하였다.

한국국방연구원(1994)은 직업 군인의 직업의식 영향 요소, 형성 과정, 형성 기제를 발견함으로써 장교의 바람직한 가치관을 확립하고 군 전문 직업주의 확립에 기여할 목적으로 직업 군인의 전문 직업의식 형성에 관한 연구를 시행하였다. 이 연구에서 직업의식은 “직업에 대한 태도, 직업 적응, 직업윤리, 직무 만족, 조직 몰입 등 직업에 대해 개인이 갖는 일련의 태도” 를 포함하는 것이라고 보았다.

김병숙(1998)은 직업의식이란 주어진 시점에서의 일에 대하여 지각 · 사고 · 느낌을 통해 정확한 표상의 신념 체계를 갖고 가치를 형성하는 한편 다양한

신념 체계에 의하여 행동적인 표상인 태도를 가지며, 태도·가치·신념 등에 의해 복합적으로 표상하여 언어적으로 의견을 표현하고, 일에 있어서 빈번히 반복되는 행동인 습관을 갖는 것이라고 정의하였다.

그리고 곽유석(2001)은 공업계 고등학교 학생들을 대상으로 그들에게 올바른 직업의식을 갖도록 하며, 학생들의 진로 지도에 도움을 주기 위해서 공업계 고등학교에서 이루어지는 진로 교육과 직업 교육의 내용과 방향을 탐색하고, 학생들의 직업관 및 의식구조, 직업 가치관의 결정 요인, 진로 선택에 대한 만족도, 장래 진로 선택에 대한 성향 등을 8개 공업계 고등학교 3학년 학생을 대상으로 조사·분석한 바가 있다. 이 연구는 직업의식을 “사회 구성원들이 직업에 대해서 가지고 있는 일반적인 생각” 이라고 하였다.

이와 더불어 직업의식과 유사한 개념으로 직업가치, 직업 가치관, 직업관 등이 있다. 이들에 대한 학자들의 견해 역시 다양한데, 과거 Kinnane and Pable (1962)은 직업 가치는 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 태도를 말하며, 이는 가족, 학교, 가족 환경뿐만 아니라 사회 매체와의 상호 작용을 통하여 발달한다고 보았다.

Wollack 등(1971)은 직업 가치를 특정한 직무에 관해 가지는 견해라기보다 보편적인 직업에 대한 개인적 태도라고 정의하였고, Hoyt(1973)는 직업의 의미를 기술하기 위해서 사용되는 직업윤리라는 용어가 직업 가치관으로 대체되어야 하며, 직업 가치관은 특정한 직업에서의 근로자의 적응과 만족에 관련된 중요한 것으로 인정되고 있다고 주장하였다. 그리고 Kalleberg(1977)는 직업 가치를 개인이 자신의 직업에 관하여 가지는 생각, 즉 무엇을 원하는가에 대한 관점이라고 좀 더 일반화된 정의를 내리고 있다.

또한 Zytowski(1994)는 직업 가치를 진로 결정시 고려하게 되는 직업에 대한 가치로 보고 있으며, Super and Sverko(1995)는 직업 가치를 만족의 관점에서 직업 활동 자체에서의 만족(내재적 직업 가치관)과 직업 활동의 결과로서의

만족(외재적 직업 가치관)으로 구분하였다.

일반적으로 직업 가치관을 정의한다면, 직업에 종사하고 직업 생활을 영위하는 데서 생겨나는 여러 가지 사태에 대하여 개인이 갖게 되는 가치 의식이라고 할 수 있다. 이와 더불어 직업과 계급과의 관계를 고착된 것 또는 개인이 그것을 바탕으로 천직으로 삼을 만한 것을 선택해야 한다는 사고방식이 직업관이라고 할 수 있다.

이런 관점에서 홍기형·이승우(1987)는 직업관이란 자기가 소속하고 있는 혹은 앞으로 종사하려는 직업에 대하여 어떠한 가치를 부여하는 것이라 하였다.

그래서, 강재태·강은영(1987)는 연계 교육기관들의 효율적인 진로 교육 실시를 위해서 공업고등학교 학생과 직업훈련원생의 직업 가치관 및 직업 선정 태도를 조사하는 과정에서, 직업 가치관을 “개인이 가지고 있는 일에 대한 관념 및 태도, 일에 부여하는 가치뿐만 아니라 가족, 학교, 직업 환경 그리고 사회화 매체와의 상호 작용을 통해 형성하게 되는 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 관점 또는 의견” 이라고 하였다.

충청북도교육연구원(1991)의 조사에서도 직업관을 “개인과 사회의 구성원들이 직업에 대해 가지고 있는 태도와 가치관” 이라 정의하였다.

강맹현(1994)은 인문계 고등학교 학생들을 대상으로 배경요인(성별, 지역별, 부모의 직업별, 부모의 학력별, 생활수준별)에 따른 학교 교육에서의 진로 및 직업 선택에 대한 태도 및 미래의 교육 현장에서 건전한 직업관 확립으로 자신의 적성과 능력에 알맞은 직업을 선택할 수 있는 진로 지도 방안을 마련하기 위해 직업 및 진로 선택에 대한 관점, 직업관, 진로 지도 현황, 직업 정보의 활용, 여성취업 의식 등을 조사하였다. 이 연구는 직업관을 “직업에 대한 가치관으로서, 개인이 직업에 대하여 지닌 사고방식 또는 직업적 신념으로 가치 판단이 함축된 가치부여를 의미” 한다고 개념을 규정하였다.

김영애(1999)는 고등학교에 재학 중인 학생들의 직업의식을 심층적으로 분석

하고, 일반계와 실업계 고등학생 간에 어떠한 차이를 보이는지 조사하였다. 이 연구에서 직업 가치관을 “개인이 직업에 대하여 지닌 사고방식 또는 직업적 신념으로 가치 판단이 함축된 가치 부여를 뜻하며 개인 또는 사회가 일과 자리에 따라 갖게 되는 가치관”을 의미한다고 개념을 규정하였다.

임언 외(2001)는 직업과 관련된 다양한 욕구 및 가치들에 대해 각 개인이 상대적으로 무엇을 얼마나 더 중요하게 여기는가에 대한 정보를 제공하고, 학교에서의 진로 선택 및 진로 상담 과정에서 이용될 수 있도록 직업 가치관 검사를 개발하였다. 이 연구에서 직업 가치관을 “개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 또는 실현하고자 하는 목표”로 정의되었다.

이상에서 논의한 직업의식, 직업 가치관, 직업관 등과 관련한 내용은 <표 2-6>에 요약되어 있다.

요약하면, 직업에 대한 의식은 직업 가치, 직업에 대한 태도 등 직업 일반에 관한 사고와 태도로 볼 수 있을 것이다. 이 때, 직업의식이라는 개념을 직업에 대한 의식으로 한정하여 이해하도록 한다.

이상과 같이 직업의식을 요약하면, 본 연구에서는 선원직업의식이란 선원이 자기 직업에 대하여 가지는 의식으로 한정하여, 선원직업 가치, 선원직업에 대한 태도 등 선원직업 일반에 관한 사고와 태도로 정의할 수 있을 것이다.

<표 2-6> 직업의식 관련 용어의 정의

개념	학자	정의
직업의식	홍기형·이승우 (1987)	한 개인이 또는 한 사회가 일(work) 또는 자리(status)에 의해 형성되는 의식
	한정자(1987)	직업에 대한 가치관, 즉 직업에 대한 생각, 직업을 보는 눈, 직업에 대한 태도(비슷한 용어로 직업관, 직업적 가치관, 취업 의식)
	충청북도 교육연구원 (1991)	직업에 대한 가치기준이며 동시에 직업에 대한 사회 구성원의 태도를 말하므로 직업의식은 개인이 직업을 정할 때 자기를 알고 무엇을 중요시하며 누구의 영향을 받아 어떻게 무엇을 해야 하는가와 관련된 의식의 정립
	안치민·최경구 (1992)	직업에 대한 자신의 의지·사상·감정·견해 등 잠재적 의식까지를 통칭하는 것
	한국국방연구원 (1994)	직업에 대한 태도, 직업 적응, 직업윤리, 직무 만족, 조직 몰입 등 직업에 대해 개인이 가지게 되는 일련의 태도를 포함하는 것은 물론 군이라는 조직 자체가 요구하는 당위적 측면의 직업의식을 포함하는 개념
	김병숙(1998)	주어진 시점에서의 일에 대하여 지각, 사고, 느낌을 통해 정확한 표상의 신념 체계를 가지고 가치를 형성하는 한편 다양한 신념 체계에 의하여 행동적인 표상인 태도를 가지며, 태도, 가치, 신념 등에 의해 복합적으로 표상하여 언어적인 의견으로 표현하고, 일에 있어서 빈번히 반복되는 행동인 습관을 갖는 것
	곽유석(2001)	그 사회 구성원들이 직업에 대해서 가지고 있는 일반적인 생각
직업 가치 관 및 직업 관	홍기형·이승우 (1987)	자기가 소속하고 있는 혹은 앞으로 종사하려는 직업에 대하여 어떠한 가치를 부여하는 것
	강재태·강은영 (1987)	개인이 가지고 있는 일의 대한 관념 및 태도, 일에 부여하는 가치뿐만 아니라 가족, 학교, 직업 환경 그리고 사회화 매체와의 상호작용을 통해 형성하게 되는 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 관점 또는 의견. 이 연구에서는 직업에 관계된 생활태도와 업무와 여가의 관계에 대한 태도
	충청북도 교육연구원 (1991)	개인과 사회의 구성원들이 직업에 대해 가지고 있는 태도와 가치관
	강맹현(1994)	직업에 대한 가치관으로서, 개인이 직업에 대하여 지닌 사고방식 또는 직업적 신념으로 가치 판단이 함축된 가치부여를 의미
	김영애(1999)	개인이 직업에 대하여 지닌 사고방식 또는 직업적 신념으로 가치 판단이 함축된 가치 부여를 뜻하며 개인 또는 사회가 일과 자리에 따라 갖게 되는 가치관을 의미
	임언 등(2001)	개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 또는 실현하고자하는 목표

자료: 한국직업능력개발원(2002), 「한국인의 직업의식조사」, p.17. 표 발췌 수정

3.2.2 직업의식 구성요소

직업의식의 정의가 학자마다 차이가 있는 것처럼, 직업의식의 구성요소 또는 하위 영역 또한 학자들마다 다양하게 제시되고 있다.

먼저 안치민·최경구(1992)는 기술인의 직업의식 연구에서 직업의식을 직업 가치와 직업만족도 두 개의 영역으로 제한해서 측정하였다. 직업을 자아 실현적·보상적·기여적 가치를 추구하는 활동으로 보아, 이러한 직업에 대한 견해를 직업 가치 영역으로 삼아서 직업만족도를 측정하였다. 자아 실현적 가치는 일의 재미, 시간적 여유, 지식 활용도, 능력 발휘의 기회, 성취감에 대한 문항으로 측정하며, 보상적 가치는 사회적 존경도, 사회적 영향력, 소득, 직업안정성, 장래성에 대한 문항으로, 그리고 기여적 가치는 사회적 공헌에 대한 문항으로 측정하였다.

한국언론연구원(1993)은 한국과 미국의 언론인들 사이의 직업의식을 비교하기 위해 직업 만족도, 윤리 의식 및 가치관, 직업인으로서의 영향력, 그리고 직업환경의 네 가지 영역에서 직업의식을 측정하였다.

한국국방연구원(1994)은 장교를 대상으로 개인적·심리적 접근, 조직론적 접근, 문화·환경적 접근의 세 가지 접근 방법을 통해 책임성, 전문성, 단체성, 군인 정신을 네 가지 영역을 측정·분석하였다.

신혜식(2000)은 진로 발달 단계를 이론적 배경으로 하여 인문계 고등학교 학생들의 직업 교육 지각 및 직업의식에 대한 연구에서 12문항의 직업의식 척도를 통해 직업의식을 측정하였다.

김영애(1999)는 고등학생의 직업의식 측정을 위해 다음과 같이 직업의식, 직업 이해, 진로 교육, 직업 준비, 직업 선택의 다섯 가지 영역으로 구분해서 측정하였다.

정석원(1999)은 애니메이션 산업종사자들의 성격과 직업적 특성에 따라 어떤

요인들이 직업의식에 가장 큰 영향을 미치는가를 분석하는 방식으로 직업의식 성향과 직업 만족도를 조사하였다. 이 연구에서는 직업의식을 ① 자신의 직업에 대한 생각 ② 사회적 인식도 ③ 천직 의식 ④ 전문성 ⑤ 장래성 ⑥ 직장가정 ⑦ 여가와 잔업 등의 항목으로 측정하였다.

권일남(2000)은 중·고등학생을 대상으로 청소년의 직업의식을 조사하면서, 직업의식을 ① 봉사성 ② 독창성 ③ 독립성 ④ 욕구 충족성 및 자아 실현성 ⑤ 지도성 ⑥ 수익성 ⑦ 안정성 및 장래성 ⑧ 대인 관계 등 8개의 하위 영역으로 구분하였다.

노동부(2000)는 여대생의 직업의식 실태를 조사하면서, 직업의식을 태도적 측면(직업 인식, 진로 의식 성숙도)과 행동적 측면(직업 준비도)으로 구분하여 측정하였다.

한편, 직업의식과동일한 개념인 직업 가치관의 하위 영역으로 강재태 · 강은영(1987)은 직업 가치관을 ① 내재적 영역 ② 외재적 영역 ③ 부수적 영역의 세 가지 영역으로 구분하였다.

임인재(1990)는 개인이 지향하는 가치에 알맞은 직업 영역이 무엇인지를 알아봄으로써 장차 만족스럽게 종사할 수 있는 직업 영역을 탐색할 수 있도록 중·고등학생 및 성인까지를 대상으로 하는 직업 가치관 검사도구를 개발하였다. 이 연구에서는 직업 가치관의 하위 영역으로 ① 탐구성 ② 자율성 ③ 질서정연성 ④ 사회적 안정성 ⑤ 심미성 ⑥ 사회봉사성 등 여섯 가지를 설정하였다.

임언 등(2001)은 중·고등학생을 대상으로 하는 직업 가치관 검사를 개발하기 위하여, 연구 목적상 성인에게 해당하는 가치들은 제외하고, 직업가치관을 ① 능력 발휘 ② 다양성 ③ 보수 ④ 안정성 ⑤ 사회적 인정 ⑥ 지도력 발휘 ⑦ 더불어 일함 ⑧ 사회봉사 ⑨ 발전성 ⑩ 창의성 ⑪ 자율성의 11개 하위 영역으로 구분하였다.

이상과 같이, 직업의식, 직업 가치관, 직업관, 진로 의식의 구성요소에 대한 논의를 요약하면 다음 <표 2-7>과 같다.

<표 2-7> 직업의식의 구성 요소

개념	학자	정의
직업 의식	안치민·최경구 (1992)	직업 가치(자아 실현적, 보상적, 기여적) , 직업 만족도
	한국언론연구원 (1993)	직업 만족도, 윤리 의식/ 가치관, 직업(언론인)으로서의 영향력, 직업환경
	한국국방연구원 (1994)	책임성, 전문성, 단체성, 군인 정신
	한정자(1987)	직업에 대한 개념, 직업에 대한 이해, 직업에 대한 태도, 직업과 자신과의 관계
	김영애(1999)	직업의식, 직업 이해, 진로 교육, 직업 준비, 직업 선택
	신혜식(2000)	직업의 귀천, 결혼 조건으로서의 학벌, 학과에 대한 정보, 부모의 학생 적성인지 유무, 진로 문제와 결혼 문제간의 관련, 진로 교육의 효과, 진로 정보의 학교 보유 여부, 진 로 교육에 대한 만족, 진로 교육 내용의 적절성, 적성검 사의 중요성, 진로에 대한 부모의견의 반영, 학생에 대한 부모의 기대
	권일남(2000)	봉사성, 독창성, 독립성, 욕구 충족성 및 자아 실현성, 지 도성, 수익성, 안정성 및 장래성, 대인 관계
	노동부(2000)	태도적 측면(직업 인식, 진로 의식 성숙도), 행동적 측면 (직업 준비도)
직업 가치 관 및 직업 관	임언 외(2001)	능력 발휘, 다양성, 보수, 안정성, 사회적 인정, 지도력 발휘, 더불어 일함, 사회봉사, 발전성, 창의성, 자율성
	임인재(1990)	탐구성, 자율성, 질서 정연성, 사회적 안정성, 심미성, 사 회 봉사성
	강재태·강은영 (1987)	내발적 영역(intrinsic area), 외발적 영역(extrinsic area), 부수적 영역(concomitant area)
	정혜란(2001)	진로 의식, 직업 선택, 직업 준비, 직업 태도
	문인국(2000)	진로 교육에 대한 인식, 진로 선택의 경향, 직업의식 직업 의식의 구체적인 영역(부모의 직업에 대한 생각, 인 생 성공에 미치는 영향 요인, 직업(일)에 대한 의미, 결혼 후 여성의 직장 생활, 직업 선택시 자녀와 의견이 다를 경우, 미래 유망 직종에 대한 이해 정도)

자료: 한국직업능력개발원(2002), 「한국인의 직업의식조사」, p.23. 표 발췌 수정

3.2.3 선원직업의식과 그 구성요소

본 연구에서 선원의 직업의식의 구성요소는 따로 연구된 바는 없지만 임종길(1993)의 연구와 한국해기사협회(2003)의 조사에서 파악된 상선선원의 직업 생활의식을 통하여 다음과 같이 선원직업의식의 구성요소를 확인하고자 한다.

먼저 임종길(1993)은 상선 선원들의 직업의식의 차이를 세대별로 살펴 본 바가 있다. 이 연구에서 젊은 세대는 기성세대에 비해 선원이라는 직업에 대해 매우 부정적인 의식을 가지고 있었고, 특히 젊은 세대는 이직(移職)을 할 때 임금 수준이나 결혼 등의 문제보다도 직업의 장래성이나 직업의 사회적 평가도를 매우 중시하고 있는 것으로 나타났다.

또한 임종길 등(1993)의 연구에서는 외항선원 3,000명을 대상으로 직업의식에 대해 조사결과를 제시하였다. 분석결과 도출된 중요한 결론 중 하나는 상선선원의 직업의식은 매우 부정적이라는 것이다. 그 근거로서는 직업에 대한 긍지가 낮다는 점, 직업에 대한 사회적 인식이 나쁘다고 생각한다는 점, 직업에 대한 매력이 상실되었다고 생각한다는 점, 직업에 대한 장래성이 없다고 생각한다는 점, 자신의 생활에 대해 만족하지 못한다는 점, 자녀의 선원직 희망에 대해 부모로서 부정적인 태도를 갖고 있다는 점에서 찾을 수 있다고 보았다.

이 연구에서 <표 2-8>과 같이 선원직업의 특성에 대한 긍정적 직업의식과 부정적 직업의식은 다음과 같이 조사되었다.

〈표 2-8〉 선원직업의 특성에 대한 직업의식

긍정적 직업의식	부정적 직업의식
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 선원직업에 대한 긍지 ▪ 선원생활 전반에 대한 만족 ▪ 선원직업 적성 ▪ 사회적 인식 ▪ 선원직업의 장래성 ▪ 임금수준 만족 ▪ 일 그 자체에 대한 만족 ▪ 재능발휘 만족 ▪ 근무환경 만족 ▪ 승진 만족 ▪ 복리후생 만족 ▪ 휴가제도 만족 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 안전대책 불충분 ▪ 건강관리의 어려움 ▪ 식생활의 어려움 ▪ 사생활 희생 ▪ 타인 의식과 자신 억제 ▪ 스트레스 해소 불만 ▪ 임금 불충분 ▪ 단조로운 생활 계속 ▪ 능력 발휘 어려움 ▪ 책임 추궁 권한 없음 ▪ 일반상식 교양부족 ▪ 교우관계 한정 ▪ 가정행사 참여 곤란 ▪ 직업평가도 낮음 ▪ 대외발언 결속 약함 ▪ 인간적 성장 한계 ▪ 선원지식 활용 곤란 ▪ 노동 협약 미 준수 ▪ 복리후생 부족 ▪ 승하선 선택 어려움

자료 : 임종길, 이태우(1993), 「한국선원의 직업의식에 관한 연구 : 상선 외항선원 3,000명을 대상으로」, 한국항해항만학회 추계학술발표회, pp 33-42

그리고 최근 한국해기사협회의 조사, “상선선원의 직업생활의식: 1993년과 2009년 비교”에 따르면 선원의 직업의식은 1993년도와 비교할 때 많은 부문에서 상당히 긍정적인 변화를 보이고 있었다. 이 조사에서도 앞의 연구에서 제시한 선원직업의식 질문문항과 유사한 문항들로 선원직업의식을 구성하였다.

그런데 이 조사에서 주의해 볼 분석결과는 복리후생 만족이 1993년 10.3%에서 2009년 43.2%로 무려 4배가량이나 개선되어 복리후생의 개선정책이 크게 실효를 거두고 있음을 보여주는 것이다. 물론 불만도 50% 이상을 차지하고 있어 지속적인 개선 노력이 필요한 것으로 나타나고 있다.

그러나 이 조사 결과에서 유추해 볼 수 있듯이 선원복지후생의 만족도가 높을수록, 선원직업의식은 1993년도와 비교할 때 많은 부문에서 상당히 긍정적인 변화를 보이고 있었으므로, 전반적으로 선원직업의식이 긍정적으로 변화됨을 알 수 있다.



제 3 장 연구 설계

제1절 연구모형

선박에 승선하고 있는 선원과 같이 자기효능감 저하, 근무불만족, 낮은 조직 몰입 등의 정서적 행동적 반응을 보일 가능성이 있는 선박조직을 전제한다면, 무엇보다도 자기효능감의 선행요인에 대한 연구와 검토가 있어야 한다. 왜냐 하면 인간의 행동이 발생하는 기본적인 원인에 대하여 가장 설득력 있는 이론 가운데 하나가 자기효능감 이론이기 때문이다.

자기효능감을 간략히 정의하면 자기능력에 대한 확신이라고 할 수 있다. 자기효능감은 사회학습이론에서 처음으로 제시된 개념으로 이는 개인이 어떤 행동이나 활동을 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 가리킨다. 자기효능감은 많은 맥락에서 행동예측을 잘 할 수 있도록하고 성과를 넓히는 것으로 알려졌다(Bandura, 1977, 1997, 1998; Schunk, 1990).

특히 Bandura(1977)는 인간의 행동을 개인, 환경, 행동의 세 요인의 상호작용으로 보고, 이 세 요인이 서로의 결정인자로 작용한다는 상호결정론을 주장하였으며, 그 후 Bandura(1997)는 개인과 환경의 상호작용에서 개인의 인지과정을 중요시하여 사회학습 이론을 사회인지 이론(social cognitive theory)으로 발전시켰다. 즉, 사회인지 이론은 인간은 개인 자신과 자신의 행동, 환경과 역동적으로 상호작용하면서 학습한다고 가정한다.

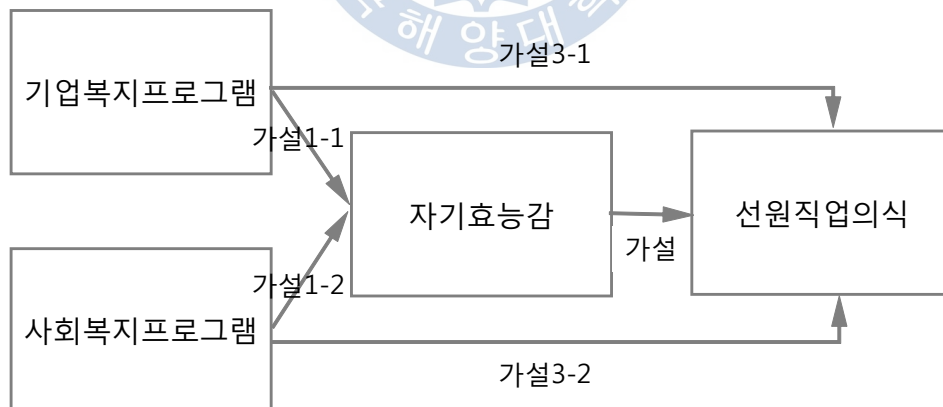
개인 요인 중에서도 자기효능감은 어떤 개인 특성보다 중심적이며 설득력이 높다. 즉 인간의 사고 또는 지식이 행동으로 표출되기 위해서 동기유발이 필요한데, 동기유발요인으로 자기효능감은 개인의 행동에 많은 영향을 미치고 있다(김영상, 2001).

자기효능감은 사회인지이론에 기초한 구성개념으로서 행동, 인지 및 환경

세 가지 요인이 서로 영향을 주는 상호인과모델의 가정에서 설명되는 개념이며, 따라서 자기효능감은 성격이나 지식, 기술 등 개인적 요인 뿐만 아니라, 환경적 요인에 기초하여 형성되는 것으로 판단된다. 물론 환경적 요인에는 전현숙(2004)의 연구가 지적인 바와 같이, 직무의 복잡성, 위험부담, 물리적·지리적 여건, 과업의 귀인 등 여러 가지가 포함될 수 있다.

이러한 선행 연구결과를 바탕으로 유추해 본다면 이 논문의 연구대상인 선원의 자기효능감과 관련이 있는 환경적 요인은 승선근무환경의 위험성, 고립무원성, 이가정성, 이사회성 등이며, 이를 극복하기 위한 프로그램이 복지후생 프로그램으로 다양하게 나타날 것이다.

그 중에서도 선원의 사회복지프로그램은 근무환경을 조성하는 중요한 이슈가 되며, 또한 선박 고유의 조직적 특성 역시 환경적 요인으로 볼 수 있는데, 이러한 요인에는 선박조직을 운영하는 기업이 제공하는 기업복지프로그램을 포함할 수 있을 것이다. 그러므로 승선근무의 열악한 환경적, 조직적 특성을 감내해야 하는 선박조직구성원의 자기효능감을 제고하는 것은 선원의 직업의식 고취에 있어서 중요한 역할을 수행하게 될 것이다.



<그림 3-1> 연구모형

따라서 본 연구는 이상의 논의들에서 제시된 선원을 위한 복지프로그램, 자기효능감 그리고 선원직업의식 간의 구조적 관계를 분석하기 위하여 〈그림 3-1〉과 같은 연구모형을 설정하였다.

제2절 연구가설

앞 장에서 살펴 본 바와 같이 정영섭(2006)의 연구는 선박조직의 문화적·조직적 특성이 선원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석결과를 제시하였으며, 이와 유사하게 김태금(2011)의 연구도 경찰조직의 조직특성이 경찰공무원의 자기효능감에 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 이와 관련하여 김명희(2009)의 연구 역시 공익근무요원을 조사대상으로 하여 교육프로그램의 특성이 교육성과로서 교육훈련의 전이수준에 미치는 영향에서 자기효능감이 간접적인 효과를 주는 것을 밝혔다. 이러한 선행연구결과를 바탕으로, 본 논문의 연구 범위를 조직특성 가운데 선원복지프로그램을 승선근무환경의 하나로 한정한다면, 다음의 가설1의 설정이 가능할 것이다.

왜냐하면 선원의 자기효능감 저하는 승선근무의 악조건에 기인하므로, 역으로 승선근무의 악조건을 완화하고자 하는, 즉 선박조직의 불리한 환경조건을 극복해야 하는 선원들에게 주어지는 보상으로서의 선원의 복지후생 프로그램에 대한 만족은 선원의 자기효능감을 높여줄 것으로 기대할 수 있기 때문이다.

연구가설 1: 선원복지프로그램에 대한 만족은 선원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

그리고 전술한 바대로 선원을 위한 복지프로그램은 기업복지프로그램과 선원법에 근거한 사회복지프로그램으로 이루어지므로, 그 분류에 따라 다음과 같은 하위 가설이 설정이 가능할 것이다.

하위 가설 1-1: 선원의 기업복지프로그램의 만족은 선원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

하위 가설 1-2: 선원의 사회복지프로그램의 만족은 선원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

그리고 자기효능감을 사람의 동기, 사고, 유형, 그리고 행동을 매개하는 중재변인으로 보는 Bandura(1977)의 연구를 기반으로 여러 연구(Gist, 1987; Stajkovic and Luthans, 1988; DiClemente, 1981; Eden and Kinnar, 1991; Riggs and Knights, 1994; Linsley et al., 1995)와 국내의 선행 연구(김남경, 2001; 백혜순, 2004; 황인호, 2004; 전현숙, 2004; 정영섭, 2006; 박영희, 2010; 김태금, 2011)에서 자기효능감은 직무스트레스의 완화, 직업만족, 직무만족, 조직몰입 등 행동적 유효성에 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업의식 역시 선원의 행동적 변수로서 자기효능감이 매개변수의 역할을 할 수 있는 영역인 것으로 예상되므로 본 연구에서도 다음과 같은 연구가설 2의 설정이 가능할 것이다.

연구가설 2 : 선원의 복지프로그램만족은 자기효능감을 매개로 하여 선원직업의식에 긍정적인 영향은 미칠 것이다.⁴⁵

기본적으로 선원복지후생 프로그램의 중요성은 선원직업의 매력화를 통한 선원의 이직을 막기 위한 유일한 수단이라는 점이다. 현실적으로 복지후생이 선원에 대한 추가적 경제 지원, 쾌적한 노동환경과 생활조건을 제공함으로써 장기근속을 유도하고 우수한 인재의 이탈을 방지하며 양질의 신규 인력을 확충할 수 있어서 장기적으로 노동력을 유지시키는 역할을 할 것으로 기대한다.

다시 말해서 복지후생프로그램은 먼저 선원의 근로의욕을 향상시켜 주며, 안정감을 향상시켜 준다는 점에서, 고용이 안정되는 효과를 가져오며, 따라서 선원의 불만과 이직이 감소할 것이라는 것이다.

실제로 2009년 선원직업의식조사에서 확인하였듯이, 선원복지후생의 만족도

가 높을수록, 선원직업의식은 1993년도와 비교할 때 많은 부문에서 상당히 긍정적인 변화를 보이고 있었으므로, 전반적으로 선원직업의식이 긍정적으로 변화됨을 알 수 있었다. 따라서 다음 가설의 설정이 가능할 것이다.

연구가설 3: 선원복지프로그램에 대한 만족은 선원직업의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

그리고 전술한 바대로 선원을 위한 복지프로그램은 기업복지프로그램과 선원법에 근거한 사회복지프로그램으로 이루어지므로, 그 분류에 따라 다음과 같은 하위 가설이 설정이 가능할 것이다.

하위 가설 3-1: 선원의 기업복지프로그램의 만족은 선원직업의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

하위 가설 3-2: 선원의 사회복지프로그램의 만족은 선원직업의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

제3절 변수의 조작적 정의

3.1 선원복지프로그램 만족

이희상(2012)은 개별 선원들의 다양한 복지 욕구를 충족시키는데 중요한 역할을 담당하는 해운기업의 복지후생 실태를 조사해 보기 위하여 선원의 인적 특성과 승선근무 특성에 따른 복지후생 프로그램의 이용도를 분석하고, 이들 프로그램의 만족도가 회사에 대한 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향을 검증한 바 있다.

연구결과 해운기업의 복지후생 프로그램의 이용에 따른 만족도가 높을수록

선원의 조직몰입도와 직무만족도가 높아지는 것으로 검증되었는데, 이는 이들 복지후생 프로그램이 선원의 근무의욕과 작업동기 및 회사에 대한 일체감과 신뢰성을 높여주는 긍정적 효과로 판단된다고 하였다.

그러므로 해운기업들은 선원들의 개인적 특성에 맞추어 복지욕구를 충족시키기 위한 적절한 프로그램을 제공하고, 이들 프로그램의 만족도를 제고하여 노동의욕 상승 및 생산성 향상의 경영성과를 창출하여야 할 것으로 결론을 내리고 있다.

그 연구에서, 기업복지프로그램 만족도를 측정하기 위해 학자금지원, 휴양콘도시설, 사원아파트, 상해연금지원, 경조사지원, 선택적 복지후생, 가족방선 및 동승, 전반적 복지후생에 대한 이용도와 만족도를 리커트 7점 척도로 측정한 바 있다. 본 연구에서도 선원을 위한 기업복지프로그램 만족의 구체적인 설문 문항은 다음과 같다.

- 우리 회사의 학자금지원제도는 만족스럽다.
- 우리 회사의 휴양콘도시설은 만족스럽다.
- 우리 회사의 사원아파트제도는 만족스럽다.
- 우리 회사의 상해연금지원제도는 만족스럽다.
- 우리 회사의 경조사지원은 만족스럽다.
- 우리 회사의 선택적 복지후생제도는 만족스럽다.
- 우리 회사의 가족방선 및 동승제도는 만족스럽다.
- 전반적으로 우리 회사의 복지후생에 대하여 만족한다.

이와 유사하게 선원법상 사회복지프로그램 만족도를 측정하기 위해 다음과 같은 문항을 개발하여 리커트 7점 척도로 측정한다.

- 나는 선원재해보상제도에 대하여 만족한다.
- 나는 선원근재보험제도에 대하여 만족한다.
- 나는 국민건강보험제도에 대하여 만족한다.
- 나는 고용보험의 실업급여에 대하여 만족한다.
- 나는 고용보험의 고용안정사업에 대하여 만족한다.
- 나는 고용보험의 직업능력개발사업에 대하여 만족한다.
- 내가 이용하는 선원복지시설은 만족스럽다.

3.2 자기효능감

자기효능감의 원천으로써 Bandura는 자기효능감이 성공경험, 대리적 경험, 언어적 설득, 생리적 상태와 같은 네 가지 요소에 의해서 영향을 받아 형성된다고 보았다. 본 논문에서도 Bandura의 정의를 기초로 하여, 일반적으로 자기효능감도 수행 수준을 예측할 수 있는 동기변인으로 볼 수 있다.

즉 자기효능감 측정을 위해 일반적 자기효능감이 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도선호의 세 가지 하위요인으로 구성되었다고 가설화한 김아영·차정은(1997)의 견해를 수용하여 “자기효능감이란 학습자가 수행을 위해 요구되는 행위를 조직하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 판단”이라고 개념화한다.

따라서 그 하위요인인 ‘과제난이도 선호’는 ‘주어진 과제를 성공적으로 수행해 낼 수 있을 지에 관한 스스로의 확신이며, 자신의 능력에 비하여 쉬운

과제보다는 노력을 투자하면 성취할 수 있다고 판단되는 어려운 과제를 더 선호한다.’ 라고 개념화하여, 김재근(2004)의 연구와 정영섭(2006)의 연구에서 개발된 여러 문항들을 재구성하여 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다. 구체적인 설문문항은 다음과 같다.

- 나는 내 능력으로 내가 맡은 업무를 처리할 수 있다.
- 내가 계획을 세우면 나는 그것을 이룰 수 있다.
- 내가 어떤 성가신 일을 해야 할 때면, 일단 그것을 끝낼 때까지 물고 늘어진다.
- 나는 정해진 시간 안에 주어진 과업을 잘 마칠 수 있다.
- 나는 직무를 효율적으로 수행하는 방법을 잘 알고 있다.
- 나는 나의 직무에 자신이 있다.
- 나는 나의 직무에 관계된 용어를 잘 이해하고 있다.
- 나는 나의 직무에서 좋은 성과를 올릴 수 있다.
- 나는 나의 직무상의 어려운 일도 잘 수행해낼 수 있다.
- 나는 어려운 과업에도 자신 있다.
- 나는 나의 직무수행에 필요한 충분한 지식을 갖추고 있다.
- 나는 나의 동료들에게 유능하게 보이며, 존경을 받고 있다고 확신한다.

3.3 선원직업의식

임종길 등(1993)은 선원직업의식을 측정하는 데 있어서, 직업에 대한 긍지,

직업에 대한 사회적 인식, 직업에 대한 매력, 직업에 대한 장래성, 자신의 생활에 대한 만족, 자녀의 선원직 희망에 대해 부모로서의 태도 등에 주목하였다. 또한 한국국방연구원(1994)의 연구에서는 장교의 직업의식과 관련하여 직업의식에 영향을 미치는 요인으로 개인적 측면에서의 가정적 요인으로 자녀 존경, 자녀 긍지, 배우자 감정으로 구성되어 있다.

본 연구에서는 이러한 선행연구를 참조하여 다음과 같은 문항들을 선별하여 리커트 7점 척도로 측정하도록 한다. 구체적인 설문문항은 다음과 같다.

- 나는 나의 직업에 긍지를 느끼고 있다.
- 나의 직업에 대한 사회적 인식은 긍정적인 편이다.
- 나의 직업은 아직도 매력적이다.
- 나의 직업에 대한 장래성은 유망하다.
- 나의 직업으로 인한 생활에 대하여 만족한다.
- 자녀의 선원직 희망에 대해 나는 적극적으로 찬성하는 편이다.
- 나의 직업에 대해 나의 자녀는 존경심을 보이고 있다.
- 나의 직업에 대해 나의 자녀는 긍지를 가지고 있다.
- 나의 직업에 대해 나의 배우자는 좋은 감정을 품고 있다.
- 나의 승선생활에 대한 가족의 반응은 찬성하는 편이다.

제 4 장 실증분석

제1절 조사개요와 자료 분석

본 연구에 국적선 및 외국적선을 관리하는 6개 회사의 선박에 승선했거나 현재 승선중인 선원을 대상으로 2013년 9월 20일부터 동년 10월 20일까지 약 1개월간에 걸쳐 실시하였으며, 105척 1,975명의 설문지를 접수하여 이를 대상으로 실증분석을 행하였다.

본 조사에 사용된 설문지는 제3장의 연구모형에서 제시된 선원복지프로그램 만족, 자기효능감 및 선원직업의식에 대한 조작적 정의를 기초로 설문문항을 구성하였다. 각 설문 문항은 리커트 7점 척도로 되어 있다. 본 논문의 부록에 있는 설문지의 문항과 변수들 간의 관계를 살펴보면 <표 4-1>과 같다. 그리고 수집된 설문지의 응답자에 관한 인구·통계적 특성을 정리·요약하면 <표 4-2>와 같다.

<표 4-1> 측정변수와 설문항목

변 수 명	설 문 문 항			비 고
	부	문	항	
선원복지프로그램만족	I	기업복지프로그램만족	1~8	등간척도
		사회복지프로그램만족	9~16	등간척도
자기효능감	II	자기효능감	1~12	등간척도
선원직업의식	III	선원직업의식	1~10	등간척도
일반적 사항	IV	연령	1	명목척도 와 비율척도
		결혼 여부	2	
		직급	3	
		총 승선년수	4	
		현 회사 근무기간	5	
		부서	6	
		국적		

<표 4-2> 설문 응답자의 인구·통계적 특성

구	분	빈 도 수	비 율 (%)
연 령	① 20대	633	34.1
	② 30대	502	27.1
	③ 40대	360	19.4
	④ 50대 이상	359	19.4
	계	1854	100.0
결 혼	① 기혼	1072	57.1
	② 미혼	804	42.9
	계	1876	100.0
직 급	① 원직급 부원	217	12.0
	② 수직급 부원	372	20.6
	③ 직장급 부원	215	11.9
	④ 3항(기)사	278	15.4
	⑤ 2항(기)사	255	14.1
	⑥ 1항(기)사	235	13.0
	⑦ 기관장	123	6.8
	⑧ 선장	112	6.2
	계	1807	100.0
총 승선근무기간	① 3년 미만	548	30.0
	② 3년 이상~7년 미만	387	21.2
	③ 7년 이상~15년 이상	427	23.3
	④ 15년 이상	467	25.5
	계	1829	100.0
현 회사근무기간	① 1년 미만	511	28.2
	② 1년 이상~3년 미만	571	31.5
	③ 3년 이상~5년 미만	222	12.3
	④ 5년 이상	506	28.0
	계	1810	100.0
근무부서	① 갑판부	985	53.2
	② 기관부	754	40.7
	③ 사주부	113	6.1
	계	1852	100.0
국적	① 대한민국	964	50.2
	② 필리핀	619	32.2
	③ 인도네시아	121	6.3
	④ 미얀마	179	9.3
	⑤ 중국	38	2.0
	계	1912	100.0

연령대에 있어서는 20대가 34.1%, 30대가 27.1%, 40대가 19.4%, 50대 이상이 19.4%로 청년층이 상대적으로 많고 중·장년층 및 노년층의 비중이 비슷함을 알 수 있다. 결혼여부에 있어서는 기혼이 57.1%, 미혼이 42.9%로 나타나 기혼자가 미혼자 보다 조금 많았다. 직급에 있어서는 원직급 부원 및 수직급 부원이 각각 12.0%, 20.6%로 32.6%를 차지하며, 직장급 부원은 11.9%, 3항(기)사 15.4%, 2항(기)사 14.1%, 1항(기)사 13.0%, 기관장 6.8%, 그리고 선장 6.2%로 모든 직급이 고르게 분포되어 있음을 알 수 있다.

총 승선근무기간분류에 있어서는 3년 미만이 30.0%, 3년 이상~7년 미만이 21.2%, 7년 이상~15년 미만 23.3%, 그리고 15년 이상이 25.5%로 조사되었다. 이와 함께 현 회사근무기간분류에 있어서 1년 미만이 28.2%, 1년 이상~3년 미만이 31.5%, 3년 이상~5년 미만이 12.3%, 그리고 5년 이상이 28.0%로 파악되어 전반적으로 다양한 근무기간의 응답자 분포를 보이고 있음을 알 수 있다. 설문응답자의 근무부서는 갑판부가 53.2%, 기관부가 40.7%, 사주부가 6.1%로 나타나, 일반적인 선박조직에서의 각 부서당 구성원 비율과 비슷하게 나타났다.

국적은 대한민국 50.2%, 필리핀 32.2%, 인도네시아 6.3%, 미얀마 9.3%, 중국 2.0%로, 한국국적선원이 과반수를 넘고 나머지는 주로 필리핀국적선원이 다수임을 알 수 있다.

제2절 타당성 및 신뢰성 분석

2.1 타당성 검증

본 연구는 설문지의 구성개념 타당도를 검증하기 위하여 공통요인분석의 주축요인 추출과 직교회전(varimax rotation) 방법을 이용한 요인분석을 실시하였

다. 본 연구의 변수들을 측정하기 위하여 사용된 설문문항은 여러 선행연구에서 다루어진 내용을 참조하여 설문항목을 구성하였으므로, 일단 표면 타당도(face validity)는 높다고 할 수 있다. 그리고 부연하면 선원복지프로그램만족의 경우 기업차원의 복지프로그램과 사회복지프로그램만족에 대한 문항은 개별 복지프로그램별로 만족도가 다를 수 때문에 변수의 차원을 감소시키거나 요인 점수(factor score)로 분석하는 것에 어떤 현실적 의미가 부여될 수 없으므로 설문문항의 타당성 및 신뢰성 검증을 하지 않았다.

자기효능감과 선원직업의식에 대한 요인분석의 결과는 <표 4-3>과 같다. <표 4-3>에서 통계량을 분석해 보면 KMO의 표본적합도¹⁰⁾는 .945로 나타나 상당히 정확한 표본이고, Bartlett의 단위행렬 검정통계량¹¹⁾은 29300.765, 유의확률 $P = .000$ 으로 나타나 통계적으로도 유의적임을 알 수 있다.

<표 4-3> 자기효능감과 선원직업의식의 요인분석 통계량

표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.945
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	29300.765
	자유도	190
	유의확률	.000

그리고 <표 4-4>에서 볼 수 있는 바와 같이 자기효능감과 선원직업의식의 회전된 요인행렬표에서 각 요인은 서로 구별이 가능하며(회전 제곱합 적재값

10) KMO의 표본적합도(MSA) 점검은 잔영상관행렬을 이용하여 계산된 통계량으로 연구자의 자료가 요인분석에 적합한지를 알려준다(李永俊, 1991).

11) Bartlett의 단위행렬검정은 모집단에서의 상관계수행렬이 단위행렬(대각선상에 “1”을, 비대각선상에 “0”을 가진 행렬)인지 아닌지, 즉 변수들이 서로 독립적인지 아닌지를 점검하기 위한 통계량이다. 만일 모든 변수들의 관계가 모집단내에서 독립적이라면 그러한 모집단내에서 추출된 표본사이에는 0에 가까운 상관관계가 존재할 것이고 따라서 변수들 간의 상호관계를 찾아내기 위한 요인분석은 적용할 필요가 없게 된다(이영준, 1991).

의 합계가 각각 6.314, 5.980), 대부분 문항의 요인 적재치가 높으므로 구성개념 타당도가 인정된다. 따라서 요인 1은 자기효능감, 그리고 요인 2는 선원직업의식으로 확인한다.

<표 4-4> 자기효능감과 선원직업의식 요인분석의 회전된 요인행렬표

설 문 항 목	요인		추출 공통성
	1	2	
직무에서 좋은 성과를 올릴 수 있다.	.856	.209	.776
나의 직무에 자신이 있다.	.846	.201	.756
직무상의 어려운 일도 잘 수행	.834	.189	.732
효율적 직무수행방법 알고 있다.	.827	.235	.739
직무관련용어 잘 이해	.825	.239	.738
직무수행에 필요한 충분한 지식 보유	.795	.247	.693
정해진 시간에 과업완수	.739	.109	.558
계획을 세우면 이를 수 있다.	.669	.167	.476
내 능력으로 맡은 업무를 처리	.664	.020	.441
어려운 과업에 자신	.581	.131	.354
나의 직업에 대해 자녀 긍지	.125	.838	.718
나의 직업에 대해 자녀 존경심	.140	.820	.693
나의 직업에 대해 배우자 좋은 감정	.120	.805	.662
나의 직업 매력적	.252	.769	.655
나는 직업 장래성 유망	.221	.766	.636
나의 직업 생활에 만족	.236	.766	.642
나의 직업에 대한 사회적 인식 긍정적	.207	.743	.594
자녀 선원직 희망에 찬성	.038	.734	.541
나의 직업에 긍지	.359	.660	.565
승선생활에 대해 가족 찬성	.098	.561	.324
회전 제곱합 적재값(합계)	6.314	5.980	누적(%)
분산(%)	31.572	29.902	61.474

2.2 신뢰성 검증

측정한 자료의 적합성을 검증하는 두 가지 주요한 기준은 앞서 분석한 타당

성(validity)과 지금 분석할 신뢰성(reliability)이다. 신뢰성의 측정방법으로 널리 사용되고 있는 신뢰도 계수의 하나는 크론바하 알파(Cronbach's α)이다. 따라서 본 연구에서도 크론바하의 알파계수에 의한 내적일관성을 확인하는 방법으로 신뢰성을 평가하였다. 알파계수는 테스트의 내적일관성, 즉 테스트 문항이 동질적인 요소로 구성되어 있는지를 알아보는 것에 초점을 두고 있다. 실증분석을 위해 사용된 측정도구의 신뢰성 분석은 아래의 <표 4-5>와 같다.

<표 4-5>에서 볼 수 있는 바와 같이, 본 연구에서 크론바하 알파계수를 이용한 측정도구의 신뢰성 분석결과 그 값이 .90 이상이므로 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

<표 4-5> 측정도구의 신뢰성 분석

변 수 명	문 항 수	Cronbach's α
자기효능감	10	.936
선원직업의식	10	.929

제3절 가설검정

3.1 가설 1의 검정

일차적으로 본 연구의 주제는 개별 선원복지프로그램의 만족도가 자기효능감에 미치는 영향을 검증하는 것이다. 이를 위하여 본 연구는 개별 선원복지프로그램으로서 기업차원의 복지프로그램과 사회복지프로그램의 만족도가 선원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보고 연구가설 1을 수립하였다. 따라서 가설 1-1은 기업차원의 선원복지프로그램을 독립변수군(群)으로 하고 자기효능감을 종속변수로 하는 회귀모형의 분석에 의하여 검정하도록 한다.

연구가설 1-1을 검정하기 위한 회귀모형은 다음과 같다.

$$Z = \beta_0 + \sum_{i=1}^8 \beta_i X_i + \varepsilon$$

단, Z : 자기효능감

X_i : 기업차원의 개별 복지프로그램 만족도

β_0 : 절편 β_i : 모수(회귀계수) ε : 오차항

독립변수의 측정치는 설문응답자의 7점 척도를 그대로, 종속변수의 측정치는 응답의 평균값을 사용하였으며, 독립변수는 학자금지원제도, 휴양소콘도운영, 사원아파트, 단체상해보험개인연금, 경조사지원, 선택적 복리후생, 가족방선 및 동승 및 전반적 복리후생 등 8개이다. 가설 1-1의 검정을 위한 회귀분석의 결과는 <표 4-6>과 같다.

<표 4-6> 기업복지프로그램 만족도와 자기효능감의 회귀분석결과

가설	상관계수 R	결정계수 R^2	수정된 R^2	Dubin-Watson값	F	유의확률	
2-1	.286	.082	.074	1.779	10.454	.000***	
종속변수	자기효능감		비표준화 계수	표준화 계수	t	유의확률	
			B	표준오차 베타			
	(상수)		4.833	.106	45.481	.000	
독립변수	학자금지원제도		.117	.024	.198	4.889	.000***
	휴양소 콘도 운영		.025	.028	.045	.908	.364
	사원아파트		-.114	.023	-.215	-4.863	.000
	단체상해보험개인연금		-.019	.031	-.033	-.609	.543
	경조사지원		.102	.033	.159	3.066	.002***
	선택적 복리후생		.006	.038	.010	.160	.873
	가족방선 및 동승		.028	.027	.046	1.028	.304
	전반적 복리후생		-.032	.040	-.051	-.814	.416

* $p < .1$ ** $p < .05$ *** $p < .01$

<표 4-6>에서 볼 수 있는 바와 같이 다중회귀모형의 결정계수는 .082이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 8.2%(수정결정계수로 7.4%)임을 알 수 있고, 모형에 대한 F값은 10.454, 유의확률(p) .000으로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의하였다. 특히 회귀분석 결과 통계적으로 유의적인 복지프로그램은 기업차원의 복지프로그램 중 자녀학자금 지원제도와 회사의 경조사 지원에 한해서 그 만족이 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉 자녀학자금 지원제도의 만족도 회귀계수는 t-값 4.889, 유의확률(p) .000으로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의하였고, 회사의 경조사 지원에 대한 만족도 회귀계수는 t-값 3.066, 유의확률(p) .002로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.¹²⁾

이러한 분석결과는 기업차원의 선원복지프로그램의 특성에 따라 다르겠지만 특정 선원복지프로그램에 대한 만족은 선원의 자기효능감에 영향을 미칠 것이라는 가설 1-1을 채택할 수 있는 논거가 될 수 있을 것이다.

그러므로 본 연구의 가설 중, 선원의 기업복지프로그램의 만족은 선원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 하위 가설 1-1은 부분적으로 채택 가능하다고 볼 수 있다.

다음, 가설 1-2는 사회복지 차원의 선원복지프로그램을 독립변수군(群)으로 하고 선원의 자기효능감을 종속변수로 하는 회귀모형의 분석에 의하여 검정하도록 한다.

연구가설 1-2를 검정하기 위한 회귀모형은 다음과 같다.

12) 사원아파트의 경우 t-통계량은 유의적이라 할 수 있으나, 그 계수의 부호가 (-)이므로 통계적 유의성은 무의미하고 따라서 가설은 기각된다.

$$Z = \beta_0 + \sum_{i=1}^7 \beta_i X_i + \varepsilon$$

단, Z : 선원직업의식

X_i : 사회복지 차원의 개별 복지프로그램 만족도

β_0 : 절편 β_i : 모수(회귀계수) ε : 오차항

독립변수의 측정치는 설문응답자의 7점 척도를 그대로, 종속변수의 측정치는 응답의 평균값을 사용하였으며, 독립변수는 선원재해보상제도, 선원근제보험, 국민건강보험, 실업급여, 고용안정사업, 직업능력개발사업 및 선원복지시설 등 7개이다. 가설 1-2의 검정을 위한 회귀분석의 결과는 <표 4-7>와 같다.

<표 4-7> 사회복지프로그램 만족도와 자기효능감의 회귀분석결과

가설	상관계수 R	결정계수 R^2	수정된 R^2	Dubin-Watson값		F	유의확률
2-2	.215	.046	.2039	1.711		6.739	.000***
종속변수	자기효능감		비표준화 계수	표준화 계수	t	유의확률	
			B	표준오차 베타			
	(상수)		4.847	.109	44.301	.000	
독립변수	선원재해보상제도		.029	.049	.042	.586	.558
	선원근재보험		-.038	.050	-.057	-7.65	.444
	국민건강보험		.089	.032	.137	2.833	.005***
	실업급여		.027	.034	.042	.786	.432
	고용안정사업		.079	.044	.117	1.810	.071*
	직업능력개발사업		-.036	.041	-.054	-.871	.384
	선원복지시설		.005	.012	.015	.433	.665

* p<.1 ** p<.05 *** p<.01

<표 4-7>에서 볼 수 있는 바와 같이 다중회귀모형의 결정계수는 .046이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 4.6%(수정결정계수로는 3.9%)임을 알 수 있고, 모형에 대한 F값은 6.739, 유의확률(p) .000으로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의하였다. 특히 회귀분석 결과 통계적으로 유의적인 복지프로그램은 사회복지 차원의 복지프로그램 중 국민건강보험, 고용안정사업에 한해서 그 만족이 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉 국민건강보험에 대한 만족도 회귀계수는 t-값 2.833, 유의확률(p) .005로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 고용안정사업의 만족도 회귀계수는 t-값 1.810, 유의확률(p) .071로, $p < .1$ 의 수준에서 통계적으로 유의하였다.

이러한 분석결과는 사회복지차원의 선원복지프로그램의 특성에 따라 다르겠지만 특정 선원복지프로그램에 대한 만족은 선원의 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설 1-2를 채택할 수 있는 논거가 될 수 있을 것이다.

요약하면, 선원의 사회복지프로그램의 만족은 선원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 하위 가설 1-2도 부분적으로 채택가능하다고 볼 수 있다.

3.2 가설 2의 검증

사실상 본 연구의 본원적 연구 주제는 개별 선원복지프로그램의 만족도가 자기효능감을 매개로 하여 선원직업의식에 미치는 영향을 실증적으로 검증하는 것인데, 이를 위해서는 매개변수(mediator variable)인 자기효능감이 종속변수에 미치는 효과를 우선 검증하여야 한다. 이를 위한 회귀모형은 다음과 같다.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 Z + \varepsilon$$

단, Y : 선원직업의식

Z : 자기효능감

β_0 : 절편 β_1 : 모수(회귀계수) ε : 오차항

상기 모형의 회귀분석의 결과는 <표 4-8>과 같다.

<표 4-8> 자기효능감과 선원직업의식의 회귀분석결과

가설	상관계수 R	결정계수 R^2	수정된 R^2	Dubin-Watson값		F	유의확률
3	.404	.163	.163			340.245	.000***
종속변수	선원직업의식		비표준화 계수 B	표준화 계수 표준오차 베타	t		유의확률
	(상수)		1.996	.160		12.447	.000
독립변수	자기효능감		.522	.028	.404	18.446	.000***

* $p < .1$ ** $p < .05$ *** $p < .01$

<표 4-8>에서 볼 수 있는 바와 같이 회귀모형의 결정계수는 .163이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 16.3%임을 알 수 있고, 모형에 대한 F값은 173.556, 유의확률(p) .000으로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의하였다.

즉 자기효능감의 회귀계수는 t-값 18.446, 유의확률(p) .000으로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의하므로 매개효과 검증을 위한 소벨 테스트(Sobel test)가

가능하게 된다.

소벨 테스트는 독립변수의 비표준화 계수(B_X) 값과 표준오차(Se_X) 값, 그리고 매개변수의 비표준화 계수(B_Z) 값과 표준오차(Se_Z) 값만 구하면 쉽게 계산해주는 웹페이지¹³⁾가 있으므로 이를 이용하면 된다. <표 4-8>에 의해 일단 본 연구의 매개변수의 비표준화 계수(B_Z) 값과 표준오차(Se_Z) 값은 .522와 .028임을 확인할 수 있다.

그리고 매개변수를 종속변수로 보는 회귀모형에서 통계적 유의성을 보인 독립변수로서 기업차원의 복지만족으로는 학자금지원제도와 경조사지원제도, 그리고 사회복지 차원의 복지만족으로는 국민건강보험과 고용안정사업을 들 수 있다. 이들 각 독립변수와 매개변수의 관계를 설명하는 각각의 단순회귀분석에 의한 비표준화 계수와 표준오차 값을 요약하면 <표 4-9>에 나타난 것과 같다.

<표 4-9> 소벨 테스트 통계량

독립변수	비표준화 계수		매개변수		소벨 테스트 통계량	One-tailed 확률	Two-tailed 확률
	B	표준오차	B	표준오차			
학자금지원	.136	.018	.522	.028	7.00233856	.0***	.0***
경조사지원	.115	.020			5.49459011	2E-08***	4E-08***
국민건강보험	.127	.020			6.0108830	.0***	.0***
고용안정사업	.121	.021			5.50497509	2E-08***	4E-08***

* p<.1 ** p<.05 *** p<.01

구체적으로 학자금지원제도의 비표준화 계수(B_X)의 크기는 .136, 표준오차(Se_X)는 .018 (t-값 7.398, p=.000), 경조사지원제도의 비표준화 계수(B_X)의 크기는 .115, 표준오차(Se_X)는 .020 (t-값 5.714, p=.000), 국민건강보험의 비표준화

13) <http://danielsoper.com/statcalc3/calc.aspx?id=31>

계수(B_x)의 크기는 .127, 표준오차(Se_x)는 .020 (t-값 6.233, $p=.000$), 그리고 고용 안정사업의 비표준화 계수(B_x)의 크기는 .121, 표준오차(Se_x)는 .021 (t-값 5.749, $p=.000$)이며, 이를 근거로 소벨 테스트 소프트웨어로 계산한 통계량(Sobel test statistic)도 <표 4-9>에 함께 표시되어 있다.

결론적으로 자기효능감의 매개효과 분석결과, 개별 선원복지프로그램의 만족도는 자기효능감을 매개로 하여 선원직업의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 2도 채택될 수 있음을 알 수 있다.

3.3 가설 3의 검정

본 연구의 최종 연구 주제는 개별 선원복지프로그램의 만족도가 선원직업의식에 미치는 영향을 검증하는 것이다. 바꾸어 말하면 선원직업의식에 직접적인 효과를 가져다주는 선원복지프로그램이 무엇인가에 대한 질문이다. 이를 위하여 본 연구는 개별 선원복지프로그램으로서 기업차원의 복지프로그램과 사회복지프로그램의 만족도가 각각 선원직업의식에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보고 연구가설 3을 수립하였다. 따라서 가설 3-1은 기업차원의 선원복지프로그램을 독립변수군(群)으로 하고 선원직업의식을 종속변수로 하는 회귀모형의 분석에 의하여 검정하도록 한다.

연구가설 3-1을 검정하기 위한 회귀모형은 다음과 같다.

$$Y = \beta_0 + \sum_{i=1}^8 \beta_i X_i + \varepsilon$$

단, Y : 선원직업의식

X_i : 기업차원의 개별 복지프로그램 만족도

β_0 : 절편 β_i : 모수(회귀계수) ε : 오차항

독립변수의 측정치는 설문응답자의 7점 척도를 그대로, 종속변수의 측정치는 응답의 평균값을 사용하였으며, 독립변수는 학자금지원제도, 휴양소콘도운영, 사원아파트, 단체상해보험개인연금, 경조사지원, 선택적 복리후생, 가족방선 및 동승 및 전반적 복리후생 등 8개이다. 가설 3-1의 검정을 위한 회귀분석의 결과는 <표 4-10>과 같다.

<표 4-10> 기업복지프로그램 만족도와 선원직업의식의 회귀분석결과

가설	상관계수 R	결정계수 R^2	수정된 R^2	Dubin-Watson값		F	유의확률
1-1	.507	.257	.250	1.847		36.255	.000***
종속변수	선원직업의식		비표준화 계수 B	표준화 계수 표준오차 베타	t	유의확률	
	(상수)		2.649	.124	21.341	.000	
독립변수	학자금지원제도		-.014	.028	-.020	-.511	.610
	휴양소 콘도 운영		.121	.032	.173	3.727	.000***
	사원아파트		.044	.028	.066	1.603	.109
	단체상해보험개인연금		-.013	.036	-.019	-.377	.707
	경조사지원		.060	.039	.075	1.545	.123
	선택적 복리후생		.032	.044	.043	.726	.468
	가족방선 및 동승		.026	.031	.035	.834	.404
	전반적 복리후생		.187	.046	.235	4.018	.000***

* $p < .1$ ** $p < .05$ *** $p < .01$

<표 4-10>에서 볼 수 있는 바와 같이 다중회귀모형의 결정계수는 .257이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 25.7%(수정결정계수로는 25.0%)임을 알 수 있고, 모형에 대한 F값은 36.255, 유의확률(p) .000으로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의하였다. 특히 회귀분석 결과 통계적으로 유의적인 복지

프로그램은 기업차원의 복지프로그램 중 휴양소콘도운영과 전반적 복리후생에 한해서 그 만족이 선원직업의식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉 휴양소콘도운영의 만족도 회귀계수는 t-값 3.727, 유의확률(p) .000으로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의하였고, 회사의 전반적 복리후생에 대한 만족도 회귀계수는 t-값 4.018, 유의확률(p) .000로 $p < .01$ 의 수준에서 역시 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

이러한 분석결과는 기업차원의 선원복지프로그램의 특성에 따라 다르겠지만 특정 선원복지프로그램에 대한 만족은 선원의 직업의식에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설 3-1을 채택할 수 있는 논거가 될 수 있을 것이다.

그러므로 본 연구의 가설 중, 선원의 기업복지프로그램의 만족은 선원의 직업의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 하위 가설 3-1은 부분적으로 채택 가능하다고 볼 수 있다.

다음, 가설 3-2는 사회복지 차원의 선원복지프로그램을 독립변수군(群)으로 하고 선원직업의식을 종속변수로 하는 회귀모형의 분석에 의하여 검정하도록 한다.

연구가설 3-2를 검정하기 위한 회귀모형은 다음과 같다.

$$Y = \beta_0 + \sum_{i=1}^7 \beta_i X_i + \varepsilon$$

단, Y : 선원직업의식

X_i : 사회복지 차원의 개별 복지프로그램 만족도

β_0 : 절편 β_i : 모수(회귀계수) ε : 오차항

독립변수의 측정치는 설문응답자의 7점 척도를 그대로, 종속변수의 측정치는 응답의 평균값을 사용하였으며, 독립변수는 선원재해보상제도, 선원근재보험, 국민건강보험, 실업급여, 고용안정사업, 직업능력개발사업 및 선원복지시설 등 7개이다. 가설 3-2의 검정을 위한 회귀분석의 결과는 <표 4-11>과 같다.

<표 4-11>에서 볼 수 있는 바와 같이 다중회귀모형의 결정계수는 .277이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 27.7%(수정결정계수로 27.1%)임을 알 수 있고, 모형에 대한 F값은 47.690, 유의확률(p) .000으로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의하였다. 특히 회귀분석 결과 통계적으로 유의적인 복지프로그램은 사회복지 차원의 복지프로그램 중 선원재해보상제도, 선원근재보험, 직업능력개발사업 및 선원복지시설에 한해서 그 만족이 선원직업의식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 4-11> 사회복지프로그램 만족도와 선원직업의식의 회귀분석결과

가설	상관계수 <i>R</i>	결정계수 <i>R</i> ²	수정된 <i>R</i> ²	Dubin-Watson값	F	유의확률	
1-2	.527	.277	.271	1.912	47.690	.000***	
종속 변수	선원직업의식		비표준화 계수	표준화 계수	t	유의확률	
			B	표준오차			베타
	(상수)		2.496	.124	20.120	.000	
독립 변수	선원재해보상제도		.131	.056	.154	2.317	.021**
	선원근재보험		.202	.057	.246	3.541	.000***
	국민건강보험		-.014	.036	-.017	-.379	.704
	실업급여		-.062	.042	-.078	-1.486	.138
	고용안정사업		.004	.053	.005	.076	.940
	직업능력개발사업		.170	.048	.207	3.567	.000***
	선원복지시설		.031	.013	.077	2.456	.014**

* $p < .1$ ** $p < .05$ *** $p < .01$

즉 선원근재보험에 대한 만족도 회귀계수는 t -값 3.541, 유의확률(p) .000로, 또한 직업능력개발사업에 대한 만족도 회귀계수는 t -값 3.567, 유의확률(p) .000로 $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 선원재해보상제도의 만족도 회귀계수는 t -값 2.317, 유의확률(p) .021로, 선원복지시설의 만족도 회귀계수는 t -값 2.456, 유의확률(p) .014로 각각 $p < .05$ 의 수준에서 통계적으로 유의하였다.

이러한 분석결과는 사회복지차원의 선원복지프로그램의 특성에 따라 다르겠지만 특정 선원복지프로그램에 대한 만족은 선원의 직업의식에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설 3-2를 채택할 수 있는 논거가 될 수 있을 것이다.

마찬가지로 선원의 사회복지프로그램의 만족은 선원의 직업의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 하위 가설 3-2도 부분적으로 채택가능하다고 볼 수 있다.

제4절 분석결과의 해석

본 연구의 일차적인 연구 주제는 개별 선원복지프로그램의 만족도가 선원직업의식에 미치는 영향을 검증하는 것인데, 본 논문의 실증분석에 의하면 선원 직업의식에 직접효과를 미치는 선원복지프로그램과 자기효능감이라는 매개변수를 거쳐 선원직업의식에 영향을 미치는 간접효과를 보여주는 선원복지프로그램의 구분이 가능하다.

이하 본 실증분석결과를 요약하면 다음 <표 4-12>와 같다.

<표 4-12> 실증분석결과의 요약

	개별 복지프로그램	자기효능감	선원직업의식	가설	해석
기업차원	학자금지원제도	매개효과	간접효과	1-1, 2	채택
	휴양소콘도운영	-	직접효과	3-1	채택
	사원아파트	-	-	1-1, 3-1	기각
	단체상해보험개인연금	-	-	1-1, 3-1	기각
	경조사지원	매개효과	간접효과	1-1, 2	채택
	선택적 복리후생	-	-	1-1, 3-1	기각
	가족방선 및 동승	-	-	1-1, 3-1	기각
	전반적 복리후생	-	직접효과	3-1	채택
사회복지차원	선원재해보상제도	-	직접효과	3-2	채택
	선원근재보험	-	직접효과	3-2	채택
	국민건강보험	매개효과	간접효과	1-2, 2	채택
	실업급여	-	-	1-2, 3-2	기각
	고용안정사업	매개효과	간접효과	1-2, 2	채택
	직업능력개발사업	-	직접효과	3-2	채택
	선원복지시설	-	직접효과	3-2	채택

<표 4-12>에서 볼 수 있는 바와 같이, 먼저 기업차원의 8개 복리후생프로그램 중 휴양소콘도 운영과 전반적 복리후생은 선원의 직업의식에 직접적으로 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 학자금지원제도와 경조사지원은 선원의 직업의식에 자기효능감을 매개로 간접적으로 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 나머지 4개 복지프로그램은 선원직업의식의 고양에 통계적으로 유의적인 영향을 미치지 않은 것으로 해석할 수 있다. 이러한 분석결과는 기업차원의 선원복지프로그램이 선원직업의식고취에 확실한 효과를 가져다주지 못하고 있다는 점을 시사하는 것일 수도 있다. 다시 말해서 기업차원에서

제시되고 있는 복지프로그램에 대해 선원들은 일부 프로그램에 대해서만 직업의식과 관련하여 긍정적인 평가를 내리고 있으며, 그것을 제외한 프로그램에 대해서 그렇지 않음을 유추할 수 있다. 그러므로 기업차원의 선원복지프로그램은 본 연구에서 통계적 유의성을 갖는 프로그램일 경우, 그 장점을 더욱 강화하여 선원의 자기효능감과 선원직업의식을 제고하는 기회로서 보강되어야 할 것이며, 그렇지 않은 프로그램의 경우는 재평가의 과정을 거쳐야 할 뿐만 아니라, 기업차원에서 가능한 새로운 프로그램의 개발에 매진하여야 함을 시사하고 있다.

반면 사회복지 차원의 7개 복리후생프로그램 중 실업급여를 제외하고, 선원재해보상제도, 선원근재보험, 직업능력개발사업 및 선원복지시설 등 4개 복지프로그램은 선원의 직업의식에 직접적으로 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국민건강보험과 고용안정사업의 2개 프로그램은 자기효능감을 매개로 선원의 직업의식에 간접적으로 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었으므로, 거의 대부분의 사회복지 차원 복리후생프로그램은 선원의 직업의식고취에 상당한 영향을 미치는 것으로 결론을 내릴 수 있다.

제 5 장 결 론

제1절 연구결과의 요약

장기간 사회와 가정과 격리될 수밖에 없는 선박과 같은 특수한 환경 아래 선원의 개인적 감정이나 불안, 사회·심리적 적응에 대한 과도한 스트레스는 선박조직 운영의 효과성과 효율성을 저해할 것이며, 상대적으로 부정적인 직업의식에 노출되어 있는 선원으로 하여금 자발적인 긍정적 직업의식 고취와 함께 선박조직의 유효성을 제고하기 위해서는 선원의 복지와 자기효능감, 선원직업의식에 대한 연구가 필요하다.

이러한 연구필요성에 따라, 본 연구는 우선적으로 개별 선원복지프로그램에 대한 만족도가 선원의 자기효능감에 미치는 영향을 분석함으로써, 자기효능감을 매개로 선원의 직업의식에 간접적으로 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 즉 선원의 자기효능감이 선원의 직업의식에 어떻게 영향을 미치는가를 추가적으로 실증 분석함으로써, 선원의 자기효능감의 매개효과를 실정 검증하는 것을 연구 주제로 삼았다.

그리고 선원을 위한 기업복지프로그램의 만족, 그리고 선원법상 사회복지프로그램의 만족 등 여러 가지 만족 요인 가운데 실제로 어떠한 개별 선원복지프로그램에 대한 만족도가 선원의 직업의식에 영향을 미치는가를 부차적으로 실증 분석하였다.

실증분석 결과, 기업차원의 복지프로그램에 있어 회사의 학자금지원제도에 대한 만족과 경조사지원제도에 대한 만족의 정도가 높을수록 선원의 자기효능감도 높다는 통계적 유의성을 확인할 수 있었으며, 또한 선원을 위한 사회복지프로그램 차원 가운데 국민건강보험과 고용안정사업에 대한 만족의 정도가 높을수록 마찬가지로 자기효능감이 높다는 통계적 유의성도 확인할 수 있었

다. 이러한 검증결과는 본 연구의 하위 가설 1-1과 하위 가설 1-2를 부분적으로 채택 가능한 것으로 판단하는 논거가 된다.

그리고 본연구의 본원적 연구 주제라고 할 수 있는 자기효능감의 매개효과 검증, 즉 개별 선원복지프로그램 중 간접효과를 보일 것이라고 예상되는 학자금지원제도와 경조사지원제도, 그리고 국민건강보험과 고용안정사업의 만족도가 자기효능감을 매개로 하여 각각 선원직업의식에 미치는 영향을 실증적으로 검증하였다. 이를 위해서는 매개변수인 자기효능감이 종속변수에 미치는 효과를 우선 검증함으로써, 그 통계적 유의성을 확인하였고, 추가적인 소벨테스트 통계량은 개별 선원복지프로그램에 대한 만족이 자기효능감을 통해 선원직업의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 본 연구의 연구가설 2를 채택할 수 있는 논거를 충분히 제공하고 있다고 판단된다.

마지막으로 선원의 기업차원의 복지프로그램의 만족에 있어서 휴양소콘도 운영과 전반적 복리후생은 선원의 직업의식에 직접적인 긍정적 효과를 보이는 것으로 나타났다. 그리고 사회복지 차원의 복지프로그램의 만족에 있어서 선원재해보상제도, 선원근재보험, 직업능력개발사업 및 선원복지시설 역시 선원의 직업의식에 직접적인 긍정적 효과를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 검증결과는 본 연구의 하위 가설 3-1과 하위 가설 3-2를 부분적으로 채택 가능한 것으로 판단하는 논거가 된다.

결론적으로 본 연구와 같이 선박조직의 특성상 선원복지만족과 자기효능감, 그리고 선원직업의식과 같은 인적 변인, 즉 행동적 변수들을 대상으로 하는 실증연구(empirical study)에서 그 통계적 유의성을 확인할 수 있었다는 점에서 바람직한 연구 성과로 간주할 수 있을 것이다.

본 연구의 선원의 직업의식고취를 위한 실무적 시사점을 적시한다면, 먼저 기업차원의 선원복지프로그램과 관련하여, 개별 프로그램에 관한 만족이 선원직업의식고취에 확실한 효과를 가져다주지 못하고 있는 것으로 판단된다. 본 연구에서 조사한 개별 복지프로그램 8개 중 4개만 선원직업의식의 고양에 직

간접적으로 영향을 미친다는 점은 기업차원 복지프로그램이 아직 부족한 상태를 시사하는 것일 수도 있다. 즉 기업차원에서 제시되고 있는 복지프로그램에 대해 선원들은 일부 프로그램에 대해서만 직업의식과 관련하여 긍정적인 평가를 내리고, 그것을 제외한 프로그램에 대해서 그렇지 않은 것은 실무에서 새로이 숙고해야할 과제가 될 것이다.

결론을 요약한다면, 사회복지 차원의 선원복지프로그램은 대부분 선원의 직업의식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었지만, 기업차원의 선원복지프로그램은 일부 그러한 것으로 분석되었다. 이는 기업차원의 선원복지프로그램은 본 연구에서 통계적 유의성을 갖는 프로그램일 경우, 그 장점을 더욱 강화하여 선원의 자기효능감과 선원직업의식을 제고하는 기회로서 보강되어야 할 것이며, 그렇지 않은 프로그램의 경우는 재평가의 과정을 거쳐야 할 뿐만 아니라, 기업차원에서 가능한 새로운 프로그램의 개발에 매진하여야 함을 시사하고 있다.

특히 매개효과를 갖는 프로그램과 관련하여, 선원의 자기효능감을 높이기 위해서는 선원을 위한 복지프로그램의 만족을 위한 전반적이고 다각적인 노력이 필요하며, 구체적으로 자녀학자금 지원제도, 경조사 지원 이외에도 선원의 자기효능감을 제고시킬 가능성이 있는 다양한 복지프로그램을 개발해야 한다. 이 때 선원 복지프로그램 만족은 다양한 욕구의 총합으로 구성되므로, 단순히 기업차원의 복지프로그램의 만족만을 강조하기보다는 사회복지 차원의 만족을 목표로 하여 병행하여 만족도를 충족시키기 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다. 다시 말해서 가능한 한 선원으로 하여금 기업차원의 복지프로그램의 만족도를 제고할 수 있도록 구체적이고 세밀한 복지프로그램 계획을 수립하고 이를 실행하여야 할 필요가 있을 것이며, 물론 사회복지 차원에서도 지속적으로 관심을 가지고 실업급여제도와 같은 다른 프로그램만족 제고를 위한 접근 방법을 제시할 필요성이 있다는 점을 강조하는 연구 결과를 보여주고 있다.

결론적으로 특수 조직구성원인 선원을 대상으로 복지프로그램 만족, 자기효

능감 및 선원직업의식에 대한 실증 연구가 부족한 실정에서 본 연구의 시도는 나름대로 시의성이 있으며, 연구 결과는 행동적 연구에서 자기효능감 및 선원 직업의식의 연구에 있어서 공헌하는 바가 있을 것으로 판단된다.

구체적으로 본 연구는 선원복지프로그램과 관련하여 기업차원의 복지프로그램만족도와 사회복지차원의 복지프로그램 만족도가 일차적으로 선원의 직업의식에 미치는 직접 영향을 확인하고, 추가적으로 선원의 자기효능감에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 인과관계를 규명하여, 자기효능감을 매개변수로 하여 그 효과가 간접적으로 존재할 가능성이 있음을 관찰하였다는 점이 선원의 복리후생과 직업의식 연구에 기여할 것이다.

제2절 연구의 한계와 향후 과제

본 연구는 선원의 자기효능감과 선원직업의식에 대한 하나의 탐색적 연구로써, 연구범위를 한정된 선박회사에 근무하는 선원에 한정하였다는 점이 연구의 한계점으로 지적될 수 있을 것이다. 이는 향후 더 많은 선원을 대상으로 설문조사로 확대하여 일반화 가능성을 제고할 필요가 있다.

그리고 연구결과에 해석과 관련하여 독립변수인 선원복지프로그램의 만족에 있어서 다른 개별 복지프로그램의 만족도가 자기 효능감에 통계적으로 유의적인 영향을 미치지 않는데 대한 해석의 어려움이 있었다. 향후 연구에 있어서 대체적인 접근방법, 예를 들면 세밀한 구조방정식 모형 등을 개발하여 그 관계를 재분석한다면 당해 변수의 매개효과를 확연하게 확인할 가능성이 높을 것이라고 판단된다. 물론 이 연구의 원래 의도는 전반적인 선원복지만족이 선원의 자기효능감에 영향을 미칠 수 있을 것이라는 선험적 논리 추론에 근거하였지만, 현실적으로 개별 복지프로그램의 차별성을 감안한다면 자기효능감의 매개변수적 효과를 보편적으로 관찰하기는 쉽지 않을 것으로 판단된다.

또한 기업차원의 선원 복지후생 프로그램의 측정에 있어서 본 연구에서는 일반적으로 해운선사들에서 주로 시행하고 있는 학자금지원제도, 휴양소콘도 운영, 사원아파트, 단체상해보험개인연금, 경조사지원, 선택적 복리후생, 가족방선 및 동승 등의 7개 요인을 선정하였는데, 이러한 프로그램들은 개별기업별로 시행유무와 그 수준에 차이가 있으며, 또한 선원 개인별로도 그 이용여부와 활용도에 차이가 있을 수 있다. 이러한 차이는 기업차원의 복지후생 프로그램 만족도와 자기효능감 및 선원직업의식의 관련성에 영향을 줄 수도 있으므로, 향후 연구에서는 기업별, 선원 개인별 복지후생 프로그램의 이용결과를 반영한 만족도의 측정이 이루어져야 할 것이다.

마지막으로 연구의 주제 중 하나가 자기효능감의 매개효과인데, 관련연구의 범위가 선원의 직업의식이라는 점에서 어느 정도 한정적이라는 것도 연구의 한계로 볼 수 있다. 다시 말해서 다른 일반 행동적 연구에 비해 본 연구와 유사한 연구범위의 국내외 선행 연구가 거의 전무함으로 인해 연구결과의 비교평가가 쉽지 않았다. 향후 본 연구와 유사한 연구범위를 가지는 자기효능감 실증연구와 선원직업의식 실증연구의 분석결과가 축적된다면 본 연구의 연구결과의 의미가 재평가될 기회를 가질 수 있을 것이다.

결론적으로 본 연구가 앞으로의 선원의 자기효능감과 선원직업의식의 행동적 연구에서 선원복지프로그램만족과 자기효능감, 그리고 선원직업의식을 기초로 한 연구모형을 제시함으로써, 향후 다른 요인을 고려하는 다양한 모형에 의한 실증연구의 기초적 기반을 확립하는 데 도움을 줄 수 있을 것으로 판단된다. 따라서 앞으로 보다 정교하고 광범위하게 실증자료를 수집하고, 새로운 변수를 도입하고 더욱 정치(精緻)한 모형을 수립함으로써 더 나은 연구결과를 제시할 수 있을 것이다.

참고문헌

□ 국내문헌

- 강맹현(1995), “고등학교 학생의 직업 선택 및 직업관에 관한 연구”, 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 강재태, 강은영(1987), 「공업고등학교 학생과 직업 훈련원생의 직업 가치관에 관한 비교연구」, 경상대학교 새마을연구, 5, pp.109-127
- 곽유석(2001), “공업계 고등학교 학생들의 직업관 및 진로 만족에 관한 조사연구”, 석사학위논문, 인하대학교 교육대학원.
- 국토해양부(2011), 「선원양성 및 복지증진을 위한 선사역할 제고방안 마련 연구보고서」, 한국해양수산연수원.
- 김남경(2001), “개인성향 목표지향성 학습전략 간의 인과관계분석”, 박사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 김남규(2000), “직업에 대한 자아효능감과 결과 기대감이 초등학생의 진로흥미에 미치는 영향”, 박사학위논문, 건국대학교 대학원.
- 김명희(2009), “사회복지담당 공익근무요원의 교육훈련 전이수준과 직무태도에 관한 연구: 자기효능감, 직무정서성, 조직지원의 조절효과를 중심으로”, 박사학위논문, 건양대학교 대학원.
- 김병숙(1998), 「한국인의 직업 의식 실태」, 교육월보.
- 김상수(2001), “근로자의 복지프로그램 선호도 및 만족도 조사를 통한 기업복지 발전방향에 관한 연구”, 석사학위논문, 동국대학교 사회과학대학원.
- 김수진(2010), “선원들의 직무스트레스와 직무만족도가 고용지원프로그램 육구에 미치는 영향”, 석사학위논문, 경성대학교 사회복지대학원.
- 김아영, 차정은 (1997), 「자기효능감과 측정」, 산업 및 조직심리학회 동계 학

술발표대회 논문집, pp. 51-64.

김영상(2001), “의지조정 및 감정조정전략의 적용이 학업성취와 자기효능감에 미치는 영향”, 박사학위논문, 고려대학교 대학원.

김영애(1999), “일반계와 실업계 고등학생간의 직업 의식에 관한 비교 연구”, 석사학위논문, 청주대학교 교육대학원.

김재근(2004), “자기효능감, 학교학습동기, 사회적 지지가 자기존중감에 미치는 영향 연구”, 박사학위논문, 홍익대학교 대학원.

김창희 등(2001), 「프리셉터쉽 운영 개선을 위한 프리셉터 면담일지 내용 분석」, 임상간호연구, 6(2), pp. 87-107.

김태금(2011), “경찰공무원의 조직특성이 조직유효성에 미치는 영향요인: 자기효능감의 매개효과와 개인특성의 조절효과를 중심으로”, 박사학위논문, 광주대학교 사회복지전문대학원.

김희수(2001), “REBT를 중심으로 한 진로 집단 상담 프로그램이 대학생의 자기효능감, 대인관계능력, 진로태도 성숙, 의사결정 유형에 미치는 효과”, 박사학위논문, 건국대학교 대학원.

노동부(2000), 「여대생의 직업의식 실태와 정책과제」, 노동부.

노동부(2002), 「기업체 노동비용조사 보고서」, 노동부기획관리실노동경제담당관.

문세영(2004), “인지 정서 행동(REBT) 집단상담이 비합리적 신념이 높은 간호사의 자기효능감, 조직유효성에 미치는 효과”, 박사학위논문, 가톨릭대학교 대학원.

문인국(2000), “중학교 학생과 학부모의 진로 의식에 관한 연구”, 석사학위논문, 아주대학교 교육대학원.

박영희(2010), “요양보호사의 근무환경이 직무스트레스에 미치는 영향: 자기효능감과 직무만족을 매개변수로 하여”, 박사학위논문, 대구한의대학교 대학원.

- 박진우(2003), “기업복지수준과 개별복지프로그램에 따른 복지만족도 조사”, 석사학위논문, 성균관대학교 행정대학원.
- 박호득(2006), “기업복지 프로그램에 대한 욕구와 만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 신라대학교 대학원.
- 백혜순(2004), “인지정서행동(REBT) 집단상담이 비합리적 신념이 높은 간호사의 자기효능감, 조직유효성에 미치는 효과”, 박사학위논문 가톨릭대학교 대학원.
- 신철우(1998), 「조직행동론」, 서울: 문영사
- 안성철(2009), “변혁적 리더십과 조직구성원의 직무성과 간의 관계에 대한 자기효능감과 직무몰입의 매개효과에 관한 연구”, 박사학위논문 한양대학교 대학원.
- 안주희(2003), “조직공정성이 기업복지와 조직몰입에 미치는 조절효과에 관한 연구”, 석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 안치민, 최경구(1992), 「한국 기술인의 직업 의식과 직업성」, 아세아연구, 통권88호, pp. 161-184.
- 양남영(2003), “프리셉터 교육프로그램이 간호사의 업무수행과 조직유효성에 미치는 영향”, 박사학위논문, 가톨릭대학교 대학원.
- 우혜중, 박경숙(2002), 「근이완요법이 간호사의 업무스트레스 정도와 기분 및 정서상태에 미치는 영향」, 성인간호학회지, 14(1), pp. 45-52.
- 윤수경(2004), “기업복지에 대한 근로자 인식에 관한 연구”, 석사학위논문, 인하대학교 행정대학원.
- 이신행(1996), 「한국의 노사관계와 기업복지」, 고도컨설팅그룹.
- 이정석(1999), “우리나라 선원복지제도의 문제점과 개선방안에 관한 연구”, 석사학위논문, 중앙대학교 행정대학원.
- 이정애 (2009), “자기효능감과 직업가치 및 직업획득 가능성이 진로목표추구 활동에 미치는 영향”, 박사학위논문 대구대학교 대학원.

- 이종석(2007), 「외국인 혼승선박내 선원간 문화적 동질성과 승선근무 내성의 차이가 조직커미트먼트에 미치는 영향에 관한 연구」, 한국항해항만학회지, 제31권 10호, pp. 897-903.
- 이지순(2000), 「생동성(Vitality)에 관한 문헌고찰」, 선린대학논문집, 21권 별책, pp. 23-41.
- 이희상(2012), 「선원의 인적특성과 승선근무 특성에 따른 해운기업 복지후생 프로그램의 이용도 및 만족도에 관한 연구」, 한국항해항만학회지, 제36권 3호, pp. 149-155.
- 임 언, 정윤경, 상경아(2001), 「직업 가치관검사 개발 보고서」, 한국직업능력개발원.
- 임종길(1993), 「상선 해기사의 세대간 직업의식에 관한 연구」, 한국물류연구, 제16호, pp. 161-177.
- 임종길, 이태우(1993), 「한국선원의 직업의식에 관한 연구」, 한국항해항만학회 추계학술발표회, pp. 33-42.
- 임화진(2006), “기업복지제도에 관한 연구”, 석사학위논문, 동국대학교 행정대학원.
- 전영우(2012), 「선원복지 기본계획 수립을 위한 정책 방안」, 중장기 선원인력양성체계 및 복지제도 마련을 위한 선원 정책 세미나.
- 전현숙(2004), “기업의 서비스지향성과 조직시민행동이 종업원만족과 고객지향성에 미치는 영향”, 박사학위논문, 동아대학교 대학원.
- 정석원(1999), “한국 Animation 산업종사자의 직업 의식성향에 관한 실증적 연구”, 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원.
- 정영섭(2006), “외국인 선원 혼승선박의 문화·조직적 특성이 자기효능감과 조직커미트먼트에 미치는 영향”, 박사학위논문, 한국해양대학교 대학원.
- 정혜란(2001), “실업계 고등학생들의 직업관에 관한 연구”, 석사학위논문, 청주대학교 교육대학원.

- 정혜진(2002), “집단현실요법이 임상간호사의 자아존중감에 미치는 영향”, 석사학위논문, 경상대학교 대학원.
- 주영주, 임연옥, 손현수(2010), 「진로결정 자기효능감, 과제가치의 학습몰입, 교과만족도, 학습지속의향 예측」, 직업능력개발원, 13(3), pp. 101-122.
- 주후남(2001), “현실요법 집단상담이 간호사의 스트레스 대처와 직무만족에 미치는 효과”, 석사학위논문, 경상대학교 대학원.
- 최낙환, 박소진(2001), 「구전정보 탐색동기와 자기효능감이 구전정보에 대한 의존성에 미치는 연구」, 소비자학연구, 제12권 제2호, pp.55-78.
- 최성두(2006), 「선원의 ‘삶의 질’ 제고를 위한 사회복지행정 개선 방안」, 한국행정논집, 제18권 제4호, pp. 1131-1147.
- 추건이(2000), 「야구선수의 타율 및 방어율과 자기효능감의 관계 연구」, 교육문화연구, 제6권, pp. 323 ~ 335.
- 충청북도교육연구원(1991), 「진로 교육의 이론과 실제」, 오천사.
- 한광현(2003), 「리더 멤버 교환, 셀프 에피커시, 조직시민행동의 관계」, 대한경영학회지 제37호, pp. 647-662.
- 한국국방연구원(1994), 「직업군인의 전문직업 의식 형성에 관한 연구」
- 한국언론연구원(1993), 「한미 언론인 직업 의식 비교」
- 한상근 등(2002), 한국인의 직업의식조사(II), 한국직업능력개발원.
- 한인수, 신현교(1996), 「자기효능감, 성과 및 귀인의 관련성에 관한 연구」, 충남대학교 경영경제연구소, 경영논집 제12권, pp. 71-96.
- 한정자(1987), 「여성직업의식 교육프로그램 개발에 관한 연구」, 한국여성개발원 연구보고서, pp. 1-322.
- 해양수산부(2013), 「선원복지예산」,
http://www.mltn.go.kr/USR/policyData/m_34681/dtl.jsp?id=129
- 홍기형, 이승우(1987), 「진로 지도」, 교육출판사.
- 홍수현, 최해림(2001), 「상담 초기단계에서 상담자의 자기 효능감 및 상태불

안이 상담협력관계에 미치는 영향」, 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 13(1), pp. 31-49.

황인호(2004), “상담자의 자기효능감과 역전이행동 및 상담협력관계가 상담만족도에 미치는 영향”, 박사학위논문, 건국대학교 대학원.

황진희(1998), 「선원복지제도의 문제점과 개선방안」, 해양수산동향 통권 제 165호



□ 외국문헌

- Balevre, P.(2001), “Professional Nursing Burnout and Irrational Thinking”, *J. Nurses Staff Dev.*, 17(5), pp. 264-271.
- Bandura, A. and D. H. Schunk(1981), “Cultivating Competence, Self-efficacy, and Intrinsic Interest through Proximal Self-motivation”, *Journal of Personality Social Psychology*, 41, pp. 586-598.
- Bandura, A. (1977), “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, 84, pp. 191-215.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The Exercise of Control*, NY: Freeman and Company.
- Bandura, A. (1998), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2004), “Cultivate Self-efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (pp. 120-136), Malden, MA: Blackwell.
- Bandura, A., and E. A. Locke(2003), “Negative Self-efficacy and Goal Effects Revisited”, *Journal of Applied Psychology*, 88(1), pp. 87-99.
- DiClemente, C. (1981), “Self-efficacy and Smoking Cessation Maintenance”, *Cognitive Therapy and Research*, 5, pp. 175-187.
- Dweck, C. S. and Leggett, E. L.(1988), “A Social-cognitive Approach to Motivation and Personality”, *Psychological Review*, 95, pp. 256-273.
- Earley. P. Christopher(1994), “Self of Group? Cultural Effects of Training on Self-Efficacy and Performance”, *Administrative Science Quarterly*,

- 39(March), pp. 89-117.
- Eden, D., and J. Kinnar(1991), "Modeling Galatea: Boosting Self-efficacy to Increase Volunteering", *Journal of Applied Psychology*, 76, pp. 770-780.
- Elliot, A. J., and M. A. Church(1997), "A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, pp. 218-232.
- Gist, M. E. (1987), "Self-efficacy : Implications for Organizational-behavior and Human Resource Management", *Academy of Management Review*, 12, pp. 472-485.
- Glenn M. J. and J. Smith(1995), "From Clinical Ladders to a Professional Recognition Program", *Nursing Management*, 26(3), pp. 215-220.
- Hoyt, K. B. (1973), "What the Future Holds for the Meaning of Work", *American Vocational Journal*, 48, pp. 34-37.
- Johnson, E., S. B. Baker, M. Kopala, M. S. Kiselica, and E. C. Thompson(1989), "Counseling Self-efficacy and Counseling Competence in Prepracticum Training", *Counselor Education and Supervision*, 28, pp. 205-218.
- Kalleberg, A. L. (1977), "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction", *American Sociological Review*, 42(1), pp. 124-143.
- Kennedy, K. N., J. R. Goolsby and E. J. Arnold, (2003), "Implementing Customer orientation: Extension of theory and Application", *Journal of Marketing*, Vol. 67, pp. 67-81.
- Kinnane, J. F. & M. W. Pable(1962), "Family Background and Work Value Orientation", *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), pp. 320-325.

- Larson, L. M., L. A. Suzuki, K. N. Gillespie, M. T. Potenza, M. A. Bechtel, and A. L. Toulouse(1992), "Development and Validation of the Counseling Self-Estimate Inventory", *Journal of Counseling Psychology*, 39, pp. 105-120.
- Liddle, B. J.(1996), "Therapist Sexual Orientation, Gender, and Counseling Practices as They Relate to Ratings, of Helpfulness by Gay and Lesbian Clients", *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), pp. 394-401.
- Linnenbrink, E. A. & P. R. Pintrich(2003). "The Role of Self-Efficacy Beliefs in Student Engagement and Learning in the Classroom", *Reading & Writing Quarterly*, 19, pp. 119-137.
- Lindsley, D. H., D. J. Brass, and J. B. Thomas(1995), "Efficacy-performance Spirals : A Multilevel Perspective", *Academy of Management Review*, 20, pp. 645-678.
- Locke, E. A. and G. P. Latham(1985), "The Application of Goal Setting to Sports", *Journal of Sport Psychology*, 7, pp. 205-222.
- Locke, E. A. and G. P. Latham(1990), *A Theory of Goal-setting and Task Performance*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E. A., and G. P. Latham(2002), "Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey", *American Psychologist*, 57(9), pp. 707-717.
- Luthans, F., C. M. Youssef, and B. J. Avolio(2007), *Psychological Capital*, New York, NY: Oxford University Press.
- Mabbett, P.(1989), "Depletion vs Regenerative Response among Institutional

- Care-givers: A Phenomenological Investigation”, Dissertation, Delmar: Calf. University.
- Maddux, J. E. (2002), Self-efficacy, In C. R. Snyder and S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 277-287), New York, NY: Oxford University Press.
- Pajares, F. (1996a), “Self-efficacy Beliefs in Achievement Settings”, *Review of Educational Research*, 66, pp. 543-578.
- Pajares, F. (1996b), “Self-efficacy Beliefs and Mathematical Problem Solving of Gifted Students”, *Contemporary Educational Psychology*, 21, pp. 325-344.
- Pajares, F., S. L. Britner, and G. Valiante(2000), “Relation between Achievement Goals and Self-beliefs of Middle School Students in Writing and Science”, *Contemporary Educational Psychology*, 25, pp. 406-422.
- Paris, S. G., and E. R. Oka(1986), “Self-regulated Learning among Exceptional Children”, *Exceptional Children*, 53, pp. 103-108.
- Pintrich, R. R., and E. V. DeGroot (1990), “Motivational and Self-regulated Learning Components of Classroom Academic Performance”, *Journal of Educational Psychology*, 82, pp. 33-40.
- Riggs, M. L., and P. A. Knight(1994), “The Impact of Perceived Group Success Failure on Motivational Beliefs and Attitudes: A Causal Model”, *Journal of Applied Psychology*, 79, pp. 755-766.
- Rist, R. C. (2000), “Student Social Class and Teacher Expectations: The Self-fulfilling Prophecy in Ghetto Education”, *Harvard Educational Review*, 70(3), pp. 266-301.

- Schunk, D. H. (1991), "Self-efficacy and Academic Motivation", *Educational Psychologist*, 26, pp. 207-231.
- Schunk, D. H. (2001), "Social Cognitive Theory and Self-regulated Learning", In B. J. Zimmerman & D. H. Schunk (Eds.), *Self-regulated Learning and Academic Achievement: Theoretical Perspectives* (2nd ed., pp. 125-152), Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Stajkovic, A. D., and F. Luthans, (1988), "Self-efficacy and Work-related Performance: A Meta-analysis", *Psychological Bulletin*, 124(2), pp. 240-261.
- Super, D. E., and B. Sverko(1995), *Life Roles, Values, and Careers - International Findings of the Work Importance Study*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Weiner, B. (1980), *Human Motivation*, New York: Holt-Rinehart, & Winston.
- Wiener, Y. and A. S. Geshman(1977), "Commitment: A Behavioral Approach to Job Involvement", *Journal of Vocational Behavior*, 10, pp. 45-50.
- Wollack, S., J. G. Goodale, and J. P. Witjing(1971), "Development of the Survey of Work Value", *Journal of Applied Psychology*, 55(4), pp. 331-338.
- Zimmerman, B. J., and M. Martinez-Pons(1990), "Student Differences in Self-regulated Learning: Relating Grade, Sex, and Giftedness to SE and Strategy Use", *Journal of Educational Psychology*, 82(1), pp. 51-59. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.82.1.51>
- Zimmerman, B. J., A. Bandura, and M. Martinez-Pons(1992), "Self-motivation for Academic Attainment: The Role of SE Beliefs and Personal

Goal Setting”, *American Educational Research Journal*, 29(3), pp. 663-676.

Zimmerman, B. J., and A. Bandura(1994), “Impact of Self-regulatory Influences on Writing Course Attainment”, *American Educational Research Journal*, 31, pp. 845-862.

Zytowski, D. G.(1994), “A Super Contribution to Vocational Theory : Work Values”, *Career Development Quarterly*, 43(1), pp. 25-31.



CODE NO.() (秘) 본 조사의 내용은 통계법 제8조에 의거 비밀이 보장되며 통계 목적 외에는 사용되지 않습니다.

설 문 지

안녕하십니까? 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

본 설문은 선박조직 구성원들의 복지후생 실태와 선내생활 및 선원직업 인식을 조사하는 것을 목적으로 합니다. 이 조사는 무기명으로 실시되고, 그 결과는 통계적으로 처리되므로 개인 응답내용은 절대 비밀이 보장됩니다. 또한 조사결과는 순수한 학술목적 이외에는 사용되지 않습니다.

평소 느끼신 대로 솔직하게 빠지는 문항없이 대답해주시어 해운산업의 발전에 도움이 될 수 있도록 협조 부탁드립니다.

20013년 9월

연구자 :

한국해양대학교 해운경영학부 교수 신용준 ☎051) 410-4382

경남정보대학 교수 조호행

회신처 E-mail: gogol255@naver.com

I. 다음 문항들은 귀하의 선원 복지후생 프로그램의 만족도에 관한 설문입니다. 각 문항별로 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있다고 생각되는 번호 (1~7)를 응답란에 기입해 주십시오.

설문문항		전혀 그렇지 않다	보통 이다	전적 으로 그렇다	응답란 (1~7 점수기 입)				
1	우리 회사의 자녀학자금 지원제도에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
2	우리 회사의 휴양소 및 콘도 운영에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
3	우리 회사의 사원아파트 지원제도에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
4	우리 회사의 단체상해보험/개인연금 지원에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
5	우리 회사의 경조사 지원에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
6	우리 회사의 선택적 복리후생 제도에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
7	우리 회사의 가족방선 및 가족동승 지원제도에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
8	우리 회사의 복리후생제도 전반에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
9	나는 선원재해보상제도에 대하여 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
10	나는 선원근재보험제도에 대하여 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
11	나는 국민건강보험제도에 대하여 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
12	나는 고용보험제도에 대하여 전반적으로 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
13	나는 고용보험의 실업급여에 대하여 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
14	나는 고용보험의 고용안정사업에 대하여 만족한다..	1	2	3	4	5	6	7	
15	나는 고용보험의 직업능력개발사업에 대하여 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7	
16	내가 이용하는 선원복지시설은 만족스럽다.	1	2	3	4	5	6	7	

II. 다음 문항은 승선생활에 있어 귀하의 자기능력에 대한 설문입니다. 각 항목별로 현시점에서 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있다고 생각되는 번호(1~7)를 응답란에 기입해 주십시오.

설문문항		전혀 그렇지 않다	보통 이다	전적 으로 그렇다	응답란 (1~7 점수기 입)				
1	나는 내 능력으로 내가 맡은 업무를 처리할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7	
2	내가 계획을 세우면 나는 그것을 이룰 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7	
3	내가 어떤 성가신 일을 해야 할 때면, 일단 그것을 끝낼 때까지 물고 늘어진다.	1	2	3	4	5	6	7	
4	나는 정해진 시간 안에 주어진 과업을 잘 마칠 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7	
5	나는 직무를 효율적으로 수행하는 방법을 잘 알고 있다.	1	2	3	4	5	6	7	
6	나는 나의 직무에 자신이 있다.	1	2	3	4	5	6	7	
7	나는 나의 직무에 관계된 용어를 잘 이해하고 있다.	1	2	3	4	5	6	7	
8	나는 나의 직무에서 좋은 성과를 올릴 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7	
9	나는 나의 직무상의 어려운 일도 잘 수행해낼 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7	
10	나는 어려운 과업에도 자신있다.	1	2	3	4	5	6	7	
11	나는 나의 직무수행에 필요한 충분한 지식을 갖추고 있다.	1	2	3	4	5	6	7	
12	나는 나의 동료들에게 유능하게 보이며, 존경을 받고 있다고 확신한다.	1	2	3	4	5	6	7	

